

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA PADA KARYAWAN YAYASAN AKY
CIREUNDEU**

Lia Asmalah¹, Nurmin Arianto², Heriyanto³

¹⁻²Dosen dan ³Alumni Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang
e-mail: dosen01118@unpam.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana komunikasi dan gaya kepemimpinan secara parsial atau simultan mempengaruhi kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menggunakan metode deskriptif berdasarkan teknik pengumpulan data berdasarkan kuesioner.

Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji penerimaan klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis.

Berdasarkan hasil penelitian persamaan regresi $Y = 7.834 + 0.107X_1 + 0.679X_2$ menunjukkan bahwa komunikasi (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi atau faktor yang mempengaruhi juga sebesar 0,647 atau 64,7%, dan sisanya 35,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Misalkan nilai yang diterima dari uji $F > \text{Tabel } F$ atau $(99.270 > 2690)$ juga didukung oleh $p < \text{Sig. } 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Oleh karena itu, H_0 tolak, dan H_3 diterima. Artinya, antara komunikasi dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan Yayasan AKY Cireunde.

Keywords : Komunikasi, Gaya Kepemimpinan, dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine how communication and leadership style partially or simultaneously affect employee performance. This type of research is a quantitative research using descriptive methods based on data collection techniques based on questionnaires.

Data analysis used validity test, reliability test, classical acceptance test, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, and hypothesis testing.

Based on the results of the regression equation research $Y = 7.834 + 0.107X_1 + 0.679X_2$, it shows that communication (X_1) and leadership style (X_2) have a positive effect on employee performance. The coefficient of determination or the influencing factors is also 0.647 or 64.7%, and the remaining 35.3% is influenced by other factors. Suppose the value received from the F test $> \text{Table } F$ or $(99,270 > 2690)$ is also supported by $p < \text{Sig. } 0.05$ or $(0.000 < 0.05)$. Therefore, H_0 is rejected, and H_3 is accepted. This means that communication and leadership style has a considerable influence on the performance of the employees of the Khair Yasmin Cireunde Charity Foundation.

Keywords : Communication And Leadership Style, Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah faktor yg sangat krusial lantaran keberhasilan suatu organisasi pada mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh kinerja asal daya manusia yg

optimal. Untuk menerima hasil kinerja yg baik bagi organisasi tentunya wajib didukung & ditentukan oleh tindakan berdasarkan peran Manajemen Sumber Daya Manusia yg dimiliki perusahaan atau organisasi tersebut. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor internal yg berperan krusial pada sukses tidaknya suatu organisasi pada mencapai tujuannya. Hasil observasi yg penulis lakukan pada Yayasan AKY Cireundeu tak jarang terjadi kesalahpahaman informasi antara pimpinan & karyawan. Pasalnya, berita yg disampaikan pimpinan belum sepenuhnya hingga ke jajaran bawahan. apabila dipandang berdasarkan kurangnya komunikasi yg baik antara pimpinan & bawahan yg mengakibatkan pimpinan mengalami kesulitan pada memahami impian & kebutuhan karyawan begitu jua sebaliknya. Empat saluran komunikasi yg sudah diterapkan pada Yayasan AKY Cireundeu tercantum pada bawah ini.

Jenis Komunikasi di Yayasan Amal Khair Yasmin Cireundeu

No	Jenis Komunikasi	Frekuensi Pertemuan	Keterangan
1	Antara <i>General Manager</i> dengan seluruh Kepala Unit	1 bulan sekali	a. Evaluasi kinerja perusahaan dalam satu bulan. b. Merencanakan program kerja satu bulan berikutnya.
2	<i>Daily Breafing</i> antara Kepala Unit dengan karyawan	Setiap hari	a. Membahas pekerjaan harian. b. Memberikan petunjuk dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab maupun permasalahan yang dihadapi.

Sumber: HRD Yayasan Amal Khair Yasmin Cireundeu, 2019

Berdasarkan pengetahuan tersebut, manajemen senior tidak pernah bertemu dengan ketua Yayasan AKY. Misalnya, belum pernah ada rapat pemegang saham untuk mengklarifikasi keluhan, kebutuhan pribadi karyawan, kritik atau saran dari karyawan. Pengaruh metode komunikasi dan keterampilan kepemimpinan pada staf Yayasan Yasmin Chirindeu harus dieksplorasi. Karena suasana komunikasi secara kolektif mencerminkan emosi karyawan, situasi ini pada akhirnya berdampak besar pada peningkatan vitalitas dan efisiensi setiap orang. Dalam suatu organisasi, komunikasi dapat diartikan sebagai proses menciptakan makna interaksi antar unit organisasi dalam organisasi untuk menciptakan, memelihara, dan mentransformasikan. Faktor komunikasi dan gaya kepemimpinan sangat penting untuk pondasi ini, karena semua elemen dasar tersebut saling berhubungan dan fleksibel. Selain itu, kita harus menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA). Yayasan harus mampu meningkatkan kualitasnya dan bersaing dengan delapan organisasi lain yang berusaha. Selain itu, Yayasan AKY menuntut karyawannya untuk berprestasi dalam mencapai hasil yang berkualitas tinggi agar dapat bersaing dengan yayasan atau organisasi serupa.

Berangkat dari latar belakang masalah di atas maka penulis mengambil judul “Pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan”, pada Karyawan dari Semua Unit/Bagian Program Yayasan AKY Cireundeu

Rumusan dan Tujuan Penelitian:

Tujuan penelitian berawal dari adanya rumusan masalah, maka dari itu yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial ataupun simultan.

TINJAUAN TEORI

Komunikasi

Dalam bukunya Mulyana (2010) mengatakan bahwa dalam komunikasi antara dua orang, komunikasi terjadi ketika maknanya sama dan memahami penyebar (pembawa)

penyebarnya (penerima pesan) pesan, orang yang berkomunikasi pada dasarnya harus memiliki arti yang sama, indikator yang digunakan untuk mengukur komunikasi oleh DeVito (2011), komunikasi menurun, komunikasi meningkat, dan komunikasi horizontal.

Gaya Kepemimpinan

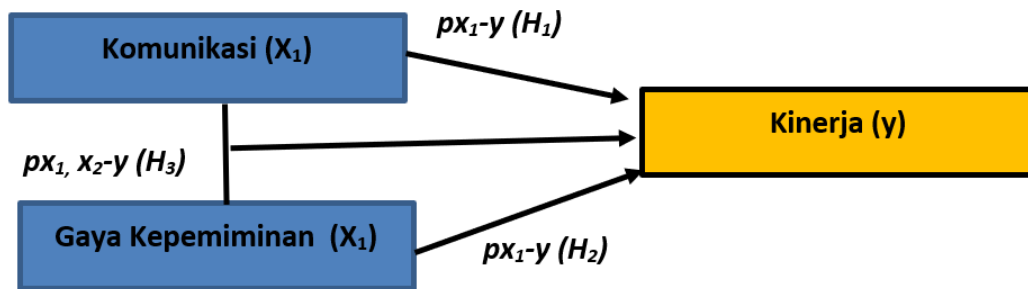
Sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Edison (2016) dimana gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan atau bagaimana ia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuannya tertentu. Indikator dari gaya kepemimpinan dalam penelitian ini menurut Edison (2016) yaitu: Memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasikan dengan baik, Memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasikan dengan baik, Merangsang anggota, Merangsang anggota, Menghargai perbedaan dan keyakinan.

Kinerja

Fahmi (2010), mengatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode. Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian ini menurut Mangkunegara (2011) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut: Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Pelaksanaan tugas, tanggung jawab.

Kerangka Pemikiran

Sikap yang baik dapat menjelaskan hubungan teoritis antar variabel yang diteliti. Variabel dalam penelitian ini ada dua yaitu Komunikasi (X) sebagai variabel bebas dan Gaya Kepemimpinan (Y) sebagai variabel terikat. Hubungan kedua variabel ini merupakan hubungan (linier) dimana X mempengaruhi Y. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa Komunikasi dan gaya kepemimpinan akan mempengaruhi kinerja. Dan didukung oleh penelitian terdahulu yaitu oleh Zacharia (2020), Miftahul (2020), Lia Asmalah (2018), yang menyatakan bahwa Komunikasi dan gaya memiliki pengaruh terhadap kinerja.



METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Dalam penelitian ini tidak ada perlakuan yang ditambahkan atau dikurangi dalam perolehan data di lapangan, penelitian ini menggambarkan suatu gejala, kondisi dan sifat situasi secara apa adanya tanpa adanya manipulasi pada waktu penyelidikan lapangan dilakukan.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Yayasan yang berada di Ciputat, sedangkan waktu penelitian pada tahun 2020.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian adalah karyawan Yayasan sebanyak 108 karyawan. Sample dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Yayasan.

Pengumpulan Data

Didalam pengumpulan data kami menggunakan data primer yang terdiri dari Observasi dan kuisioner serta wawancara kepada pimpinan perusahaan terkait dengan sejarah perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi, kebijakan dan tanggung jawab masing-masing bagian.

Teknik Analisis Data

Didalam menganalisis data digunakan analisis deskriptif dan analisis kuantitatif yang digunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik serta analisis regresi linier sederhana, uji korelasi, determinasi dan uji hipotesis (uji t).

HASIL PENELITIAN

Hasil Penelitian Deskriptif Karakteristik Responden

Dari hasil analisis deskriptif jenis kelamin dimana responden Laki-laki yang berjumlah 65 orang (60,2%) dan responden Perempuan yang berjumlah 43 orang (39,8%). Hal ini dapat digambarkan bahwa secara umum bahwa karyawan di dominasi oleh karyawan Laki-laki.

Dari analisis usia responden dimana usia antara 17-25 tahun sebanyak sebanyak 46 orang atau 42,6%, yang berusia antara 26-35 tahun sebanyak 37 orang atau 34,3%, yang berusia antara 36-45 tahun sebanyak 23 orang atau 21,3% dan yang berusia > 45 tahun sebanyak 2 orang atau 1,8%.

Dan dari pendidikan dimana SMP Sederajat sebanyak 0 orang atau 0%, berpendidikan SMA/SMK Sederajat 33 orang atau 30,6%, berpendidikan Diploma sebanyak 8 orang atau 7,4%, dan yang berpendidikan Sarjana (S1) sebanyak 67 orang atau 62%. Hal ini menunjukkan

bahwa persentase paling tinggi karyawan Yayasan AKY adalah yang berpendidikan sarjana dengan persentase 62% dan tidak terdapat lulusan dari SMP sederajat.

Hasil Penelitian Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel Komunikasi

Jawaban Responden Berdasar Pada Komunikasi (X1)

No	SS	S	KS	TS	STS	Jml bobot	Resp	Skor	Ket
	5	4	3	2	1				
1	33	39	23	7	6	410	108	3,8	
2	28	41	6	8	5	403	108	3,7	S
3	19	39	32	12	6	377	108	3,5	S
4	22	46	20	17	3	391	108	3,6	S
5	20	38	31	14	5	378	108	3,5	S
6	26	45	23	7	7	400	108	3,7	S
	19	46	23	17	3	385	108	3,6	S
8	21	46	22	14	5	388	108	3,6	S
9	25	35	25	16	7	379	108	3,5	S
10	23	29	32	18	6	369	108	3,4	S
Jumlah	236	404	257	130	53	1080		3,59	

Jika dilihat dari tabel tersebut maka Skor rata yang diperoleh yaitu 3,59 hal ini termasuk pada rentang 3,40-4,19 dimana komunikasi yang di jalankan sudah baik, hal ini di buktikan dari skor tertinggi pada pernyataan 1 yaitu 3,8 dimana pemimpin selalu menampung aspirasi dan kritik serta saran dari karyawannya hal ini menandakan bahwa komunikasi yang dilaksanakan sudah baik. Disisi lain masih terdapat skor rendah yaitu pada pernyataan no 10 yaitu 3,4 dimana karyawan yang berkomunikasi aktif baik secara langsung atau tidak langsung melalui WA Group, hal ini membuktikan masih terdapat karyawan yang kurang aktif dalam berkomunikasi terlebih jika ada informasi yang dishare di group komunikasi banyak karyawan yang tidak merespon atau membacanya hal ini menandakan komunikasi yang

kurang lancar, maka dari itu di butuhkan suatu strategi agar komunikasi dapat lebih berjalan dengan lanca

Jawaban Responden Berdasar Pada Gaya Kepemimpinan (X2)

No	SS	S	KS	TS	STS	Jml bobot	Resp	Skor	Ket
	5	4	3	2	1				
1	28	42	20	10	8	396	108	3,7	S
2	36	33	19	14	6	403	108	3,7	S
3	28	42	22	13	3	403	108	3,7	S
4	22	42	28	10	6	388	108	3,6	S
5	28	39	23	12	6	395	108	3,7	S
6	22	39	29	10	8	381	108	3,5	S
7	18	39	31	13	7	372	108	3,4	S
8	20	46	22	12	8	382	108	,5	S
9	20	39	23	18	8	369	108	3,4	S
10	29	44	20	9	6	405	108	3,8	S
Jumlah	251	405	237	121	66	1080		3,6	

Tanggapan responden pada variabel gaya kepemimpinan diperoleh rata- rata skor 3,60 termasuk pada rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria baik, hal ini dibuktikan dengan skor tertinggi yaitu pada pernyataan no 10 yaitu 3,9 dimana Pimpinan memperdulikan hasil/target yang telah di capai unit program sehingga pemimpin selalu memberikan reward jika karyawan yang bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Sayangnya di sisilain masih terdapat skor rendah yaitu 3,4 pada pernyataan no 7 dimana pemimpin menentukan jadwal terselsaikanya suatu pekerjaan hal ini yang terkadang membuat karyawan merasa bingung waktu yang ditetapkan tidak jarang sangat terbatas sehingga membuat karyawan merasa tergesa-gesa dalam menyelesaikan pekerjaanya sebaiknya pemimppian bisa lebih memberikan waktu yang longgar agar karyawan bisa lebih fokus menyelesaikan pekerjaanya dengan baik.

Jawaban Responden Berdasar pada Kinerja (Y)

No	SS	S	KS	TS	STS	Jml bobot	Resp	Skor	Ket
	5	4	3	2	1				
1	26	51	19	6	6	409	108	3,8	S
2	28	51	12	9		406	108	3,8	S
3	19	44	22	3	10	373	108	3,5	S
4	19	51	19	11	8	386	108	3,6	S
5	19	50	21	11		387	108	3,6	S
6	24	48	17	12	7	394	108	3,6	S
7	22	43	24	12	7	385	108	3,6	S
8	30	44	15	15	4	405	108	3,8	S
9	25	37	26	13	7	384	108	3,6	S
10	25	46	22		8	397	108	3,7	S
Jumlah	237	465	197	109	72	1080		3,61	

Tanggapan responden pada variabel gaya kepemimpinan diperoleh rata-rata skor 3,61 termasuk pada rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria baik, dibuktikan dengan skor tertinggi pada pernyataan no 1 yaitu 3,8 dimana karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan hal ini membuktikan bahwa masih terdapat karyawan yang bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sesuai target, namun masih terdapat skor rendah yaitu 3,6 pada pernyataan no 9 dimana karyawan selalu hadir tepat waktu hal ini membuktikan masih terdapat karyawan yang datang tidak tepat waktu sehingga hal ini mempengaruhi kinerja dimana pekerjaan yang dikerjakan tidak sesuai target nya.

Uji Instrument Penelitian Uji Validitas dan Reliabilitas

Rangkuman Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Komunikasi			
Kuisisioner	R Hitung	R Tabel	Ket
Kuisisioner X1.1	0.724	0.195	Valid
Kuisisioner X1.2	0.749	0.195	Valid
Kuisisioner X1.3	0.657	0.195	Valid
Kuisisioner X1.4	0.736	0.195	Valid
Kuisisioner X1.5	0.802	0.195	Valid
Kuisisioner X1.6	0.707	0.195	Valid
Kuisisioner X1.7	0.652	0.195	Valid
Kuisisioner X1.8	0.759	0.195	Valid
Kuisisioner X1.9	0.715	0.195	Valid
Kuisisioner X1.10	0.733	0.195	Valid
Gaya Kepemimpinan			
Kuisisioner X2.1	0.668	0.195	Valid
Kuisisioner X2.2	0.754	0.195	Valid
Kuisisioner X2.3	0.730	0.195	Valid
Kuisisioner X2.4	0.798	0.195	Valid
Kuisisioner X2.5	0.776	0.195	Valid
Kuisisioner X2.6	0.780	0.195	Valid
Kuisisioner X2.7	0.767	0.195	Valid
Kuisisioner X2.8	0.666	0.195	Valid
Kuisisioner X2.9	0.760	0.195	Valid
Kuisisioner X2.10	0.732	0.195	Valid
Kinerja			
Kuisisioner X2.1	0,779	0.195	Valid
Kuisisioner X2.2	0,731	0.195	Valid
Kuisisioner X2.3	0,770	0.195	Valid
Kuisisioner X2.4	0,802	0.195	Valid
Kuisisioner X2.5	0,757	0.195	Valid
Kuisisioner X2.6	0,736	0.195	Valid
Kuisisioner X2.7	0,786	0.195	Valid
Kuisisioner X2.8	0,844	0.195	Valid
Kuisisioner X2.9	0,641	0.195	Valid
Kuisisioner X2.10	0,696	0.195	Valid

Berdasarkan tabel tersebut maka semua item pertanyaan variabel kualitas pelayanan semuanya berada diatas angka 0,265 nilai atau ($r_{hitung} > r_{tabel}$),

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keputusan
Komunikasi (X1)	0,899	0.600	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,909	0.600	Reliabel
Kinerja (Y)	0,915	0.600	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel komunikasi (X₁), gaya kepemimpinan (X₂) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu

dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *Chronbath Alpha* lebih besar dari 0,600.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N	108	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.87656311
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.074
	Negative	-.073
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.184 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi $\alpha = 0,184$ dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai $\alpha = 0,050$ atau ($0,184 > 0,050$). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.834	2.185		3.585	.001		
Komunikasi	.107	.093	.106	1.151	.252	.386	2.592
Gaya Kepemimpinan	.679	.087	.723	7.820	.000	.386	2.592

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance masing-masing variabel bebas yaitu komunikasi sebesar 0,386 dan gaya kepemimpinan sebesar 0,386, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variable komunikasi sebesar 2,952 serta gaya kepemimpinan sebesar 2,952 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada multikolinieritas.

Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.834	2.185		3.585	.001
Komunikasi	.107	.093	.106	1.151	.252
Gaya Kepemimpinan	.679	.087	.723	7.820	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 7,834 + 0,107X_1 + 0,679X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 7,834 diartikan bahwa jika variabel komunikasi (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 7,834 *point*.
- Nilai komunikasi (X_1) 0,107 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel gaya kepemimpinan (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel komunikasi (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,107 *point*.
- Nilai gaya kepemimpinan (X_2) 0,679 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel komunikasi (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel gaya kepemimpinan (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,679 *point*.

Uji Regresi Korelasi

Correlations				
		Komunikasi	Gaya Kepemimpinan	Kinerja
Komunikasi	Pearson Correlation	1	.784**	.673**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	108	108	108
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	.784**	1	.806**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	108	108	108
Kinerja	Pearson Correlation	.673**	.806**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	108	108	108

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

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa

- Koefisien korelasi* sebesar 0,673 (*r* hitung) artinya *r* hitung lebih besar dari *r* tabel (*r* hitung > *r* Tabel = 0,673 > 0,195) maka variabel komunikasi dan variabel kinerja memiliki tingkat hubungan yang **kuat**.
- Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *Koefisien korelasi* sebesar 0,806 (*r* hitung) artinya *r* hitung lebih besar dari *r* tabel (*r* hitung > *r* tabel = 0,806 > 0,95) maka kedua variabel yaitu gaya kepemimpinan dengan kinerja mempunyai tingkat hubungan yang **kuat**.
- Karena *r* hitung atau pearson correlations dalam analisis ini bernilai positif maka artinya hubungan antar variabel bersifat positif atau dengan kata lain semakin baiknya komunikasi dan gaya kepemimpinan maka semakin baik pula kinerja dari karyawan.

Uji Korelasi dan Determinasi

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.809 ^a	.654	.647	3,913	.654	99,270	2	105	.000

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

Hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,647 maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 64,7% sedangkan sisanya sebesar 35,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Karena nilai r square positif maka dapat disimpulkan bahwa X1 dan X2 secara simultan memiliki pengaruh terhadap Y serta memiliki pengaruh yang kuat karena nilai r square mendekati angka 1

Uji Hipotesis Parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.966	2.655		4.507	.000
Komunikasi	.674	.072	.673	9.362	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (9,362 > 1,983). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig. Maka komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.849	2.003		4.419	.000
Gaya kepemimpinan	.757	.054	.806	14.022	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (14,022 > 1,983). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig. Maka Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Uji Hipotesis Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3040.439	2	1520.220	99.270	.000 ^b
	Residual	1607.968	105	15.314		
	Total	4648.407	107			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Gaya kepemimpinan, Komunikasi

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (99,270 > 2,690), hal ini juga diperkuat dengan p value < Sig. Sehingga komunikasi dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data maka:

1. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (9,362 > 1,983).
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (14,022 > 1,983).
3. Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan dilihat dari Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > Ftabel atau (99,270 > 2,690), hal ini juga diperkuat dengan p value < Sig.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, Nurmin, and Hadi Kurniawan. "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 3.3 (2020): 312-321.
- Arianto, Nurmin, and Wita Pebriani. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Direktorat Sumber Daya Di Sebuah Universitas Swasta Jakarta Barat)." *Proceedings Universitas Pamulang* 1.1 (2020).
- Arianto, Nurmin. "Kepemimpinan dan Komunikasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang* 8.1 (2020): 124-137.
- Arianto, Nurmin. "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Gada Rajawali Dunia." *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 1.3 (2018).
- Devito, J. (2011). *Komunikasi Antar Manusia*. Pamulang-Tangerang Selatan: Karisma Publishing Group.
- Edison. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2010). *Manajemen Resiko*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT . Remaja Rosdakarya.
- Mulyana, D. (2010). *Imu Komunikasi : Suatu Pengantar*. Bandung: RemajaRosdakarya.
- Noviyanti, Iis, et al. "Marketing Intelligence Implementation for Supply Chain Mannagemnt of Mix Products That Affect the Purchasing Decision on Citra Karisma, Yogyakarta." *Int. J Sup. Chain. Mgt Vol* 9.3 (2020): 1235.