

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan
Pada PT PLN UP3 Teluk Nada Kabupaten Tangerang**

Gina Fauziah dan Atikah Sriwulandari
Universitas Pamulang

Dosen01585@unpam.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN UP3 Teluk Naga Kabupaten Tangerang. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, dimana semua populasi dipakai sebagai sampel dalam penelitian ini berjumlah 67 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah gaya kepemimpinan terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, nilai koefisien determinasi sebesar 0,742 atau 74,2% besar pengaruhnya. Komunikasi terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, nilai koefisien determinasi sebesar 0,847 atau 84,7% besar pengaruhnya. Gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi analisis berganda sebesar $Y = 0,632 + 0,239 X_1 + 0,740 X_2$, nilai koefisien determinasi sebesar 0,861 atau 86,1% besar pengaruhnya terdapat paling besar pada variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan yaitu besar pengaruhnya dengan nilai 86,1%.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan; Komunikasi; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine how much influence Leadership and Communication Style has on Employee Performance at PT. PLN UP3 Teluk Naga, Tangerang Regency. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling, where all of the population used as samples in this study totaled 67 respondents. Data analysis used validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing. The results of this study are that leadership style has a positive influence on employee performance, the coefficient of determination is 0.742 or 74.2%, the effect is large. Communication has a positive influence on employee performance, the coefficient of determination is 0.847 or 84.7%, the effect is large. Leadership style and communication have a positive effect on employee performance with a multiple regression analysis equation of $Y = 0.632 + 0.239 X_1 + 0.740 X_2$, the coefficient of determination is 0.861 or 86.1%, the effect is the greatest in the variable leadership and communication style on employee performance, namely great influence with a value of 86.1%.

Keywords: Leadership Style; Communication; Employee Performance

1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset dalam suatu perusahaan yang paling berharga, karena sumber daya manusia dengan kualitas yang baik diharapkan mampu untuk mencapai tujuan perusahaan. Sehingga dalam membangun suatu perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang kompeten supaya mampu menjalankan strategi perusahaan dengan baik. Keberhasilan suatu perusahaan salah satunya ditentukan oleh gaya kepemimpinan dan komunikasi yang dilakukan dengan baik pada perusahaan serta kinerja karyawan yang diberikan secara optimal kepada perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan.

Dalam suatu perusahaan seorang pemimpin memiliki strategi yang dilakukan untuk memberikan kinerja para karyawan secara optimal. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang baik hal ini menjadi kunci utama dari pencapaian suatu perusahaan. Gaya kepemimpinan menggambarkan suatu kombinasi yang konsisten dari ketrampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang yang dapat mempengaruhi kinerja bawahannya.

Menurut Hidayat (2018:143) mengatakan bahwa “ Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya sehingga tujuan perusahaan dapat dimaksimalkan “. Suatu 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.

Penelitian variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bersumber dari penelitian Ida, dkk (2020) berjudul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sarimelati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Ciputat “ referensi jurnal Al Azhar Indonesia seri ilmu sosial, Vol. 1 No.

2. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dan signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut untuk menggambarkan penerapan gaya kepemimpinan pada PT. PLN UP3 Teluk Naga Kabupaten Tangerang dilakukan penyebaran kuesioner awal terhadap 20 karyawan. Hasil penyebaran kuesioner awal dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Berdasarkan hasil tabel *Pra-Survey* mengenai gaya kepemimpinan karyawan di PT. PLN UP3 Teluk Naga Kabupaten Tangerang ini bahwa gaya kepemimpinan yang dilakukan dari segi hubungan komunikasi yang kurang baik antar pimpinan dengan bawahan seringkali terjadi kesalahpahaman dalam menerima informasi atau arahan yang diberikan, kedua pimpinan ketika memberikan informasi disampaikan dengan intonasi yang terlalu cepat sehingga kurang mudah dipahami, ketiga untuk penyelesaian tugas tidak diberikan beberapa alternatif sehingga para karyawan sering merasa bingung dalam memikirkan alternatif yang digunakan untuk menyelesaikan tugas, keempat pimpinan seringkali tidak memberikan penjelasan secara jelas mengenai penyelesaian tugas yang diberikan sehingga ada beberapa karyawan yang masih bingung menyelesaikan tugasnya, kelima pimpinan sudah bersikap adil memberikan hukuman kepada karyawan. Padahal gaya kepemimpinan harus dilakukan dengan baik supaya kinerja karyawan dapat optimal dan tidak ada kesalahan informasi antara karyawan dengan pimpinan serta ketidakpahaman karyawan dari arahan yang diberikan oleh pimpinan.

Berikut ini adalah penyajian diagram dari hasil *pra survey* variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebagai berikut :

Peneliti 2023

Selain gaya kepemimpinan, faktor lain yang dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan adalah komunikasi. Terutama ketika seorang pemimpin berkomunikasi dengan bawahannya dalam memberikan arahan mengenai tugas yang harus diselesaikan. Komunikasi melibatkan individu – individu yang merespon dan menciptakan pesan untuk beradaptasi dengan lingkungan satu sama lain.

Menurut Prasetyo, dkk (2018:45) mengatakan bahwa “ Komunikasi adalah proses penyampaian pesan yang merupakan gagasan atau informasi pengirim melalui suatu media kepada penerima agar mampu memahami maksud dari pengirim “. Dengan adanya komunikasi yang berjalan dengan baik akan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang diberikan oleh karyawan. Karena pada dasarnya komunikasi dibutuhkan pada setiap kegiatan yang ada, sehingga dengan adanya komunikasi yang baik dapat meningkatkan kinerja dan semangat kerja para karyawan.

Seperti halnya PT. PLN UP3 Teluk Naga Kabupaten Tangerang yang merupakan perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang energi sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum. Berdasarkan hasil observasi penelitian dengan bu Jiddah Divisi Sumber Daya Manusia terdapat masalah dengan dibiarkan karyawan menyelesaikan pekerjaan tanpa arahan yang detail sehingga karyawan kesulitan mencari cara untuk menyelesaikan tugas yang tidak dapat dikelola dengan cara yang tepat dan ketika karyawan diberikan pekerjaan secara mandiri dalam menentukan pihak mana yang memiliki tanggung jawab dari pengambilan suatu keputusan padahal seharusnya pimpinan dapat mengambil peran tanggung jawabnya dan ikut berpartisipasi memberikan suatu keputusan.

Penelitian variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan bersumber dari penelitian Sutarno, dkk (2019) berjudul “ Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Jaya Abadi “ referensi jurnal ilmiah maksitek, ISSN.2655-4399. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa variabel komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut untuk menggambarkan kondisi komunikasi yang terjadi di PT. PLN UP3 Teluk Naga Kabupaten Tangerang dilakukan penyebaran kuesioner awal terhadap 20 karyawan. Hasil penyebaran kuesioner awal dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Berdasarkan hasil tabel *Pra-Survey* pada tabel 1.2 diatas dapat dilihat pertama untuk kondisi komunikasi antara pimpinan dengan bawahan tidak baik karena seringkali terjadi

kesalahpahaman dalam menerima informasi atau arahan yang diberikan kurang jelas, kedua dari segi keadaan komunikasi yang terjalin antara pimpinan dengan bawahan terjalin dengan baik, ketiga hubungan komunikasi sesama rekan kerja terjadi konflik karena perbedaan pendapat dalam menyelesaikan tugas, keempat dari segi penyampaian informasi, kelima proses komunikasi antara pimpinan dengan bawahan terjadi kurangnya informasi yang tidak disampaikan kepada karyawan yang dituju. Dari penjelasan tersebut komunikasi yang terjadi kurang efektif sehingga akan menghambat kinerja karyawan.

Berikut ini adalah penyajian diagram dari hasil *pra survey* komunikasi (X₂) sebagai berikut :

Gambar 1.2
Diagram Hasil Kuesioner *Pra-Survey*
Komunikasi Pada PT. PLN UP3
Teluk Naga Kabupaten
Tangerang

Sumber : Data Olahan Peneliti 2023

Gaya kepemimpinan dan komunikasi yang efektif dalam mengelola sumber daya manusia dalam suatu unit kerja berpengaruh pada perilaku kerja yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Seorang pemimpin juga harus menciptakan komitmen perusahaan pada karyawannya dengan menanamkan visi, misi, dan tujuan dengan baik untuk membangun loyalitas karyawan agar karyawan dapat mengerjakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab.

Menurut Abdurrahman (2019:20) mengatakan bahwa “ Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan “. Kinerja karyawan dapat menentukan suatu keberhasilan perusahaan. Untuk mencapai kinerja yang maksimal, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong para karyawan dalam upaya meningkatkan kenyamanan dalam bekerja dengan adanya gaya kepemimpinan dan komunikasi yang baik.

Penelitian variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan bersumber dari penelitian Faizah, Azza Fitrotul (2020) berjudul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada Universitas Gajayana

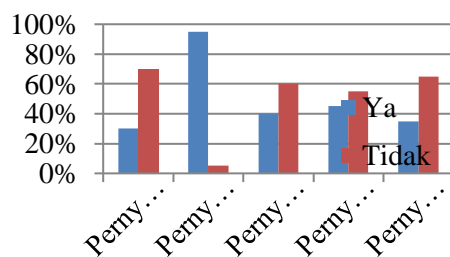
Malang “ referensi jurnal *Etheses of Maulana Malik Ibrahim State Islamic University*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi secara bersama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sehingga penulis melakukan penyebaran kuesioner awal untuk mengetahui kondisi kinerja karyawan. Untuk itu telah dipilih 20 responden dari karyawan PT. PLN UP3 Teluk Naga Kabupaten Tangerang. Hasil penyebaran kuesioner awal dapat dilihat pada tabel berikut ini

Berdasarkan hasil tabel *Pra-Survey* pada tabel 1.3 di atas dapat dilihat kinerja karyawan masih terdapat karyawan yang tidak menerima jika bekerja melebihi jam kerja, terdapat karyawan yang masih menunda menyelesaikan pekerjaan, para karyawan masih kurang mampu menemukan cara alternatif ketika menyelesaikan pekerjaan, dan terdapat sebagian karyawan kurang memanfaatkan hasil evaluasi kinerja yang seharusnya dapat memperbaiki kinerja.

Berikut ini adalah penyajian diagram dari hasil *pra survey* kinerja karyawan (Y) sebagai berikut :

Gambar 1.3
Diagram Hasil Kuesioner *Pra-Survey*
Kinerja Karyawan Pada PT. PLN
UP3 Teluk Naga Kabupaten
Tangerang



Sumber : Data Olahan Peneliti 2023

Berdasarkan pemaparan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN UP3 Teluk Naga Kabupaten Tangerang** “.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang dihadapi sebagai dasar penelitian ini, maka penulis mencoba merumuskan masalah. Adapun yang menjadi rumusan masalah adalah :

1. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN UP3 Teluk Naga Kabupaten Tangerang ?
2. Seberapa besar pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. PLN UP3 Teluk Naga Kabupaten Tangerang ?
3. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. PLN UP3 Teluk Naga Kabupaten Tangerang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN UP3 Teluk Naga Kabupaten Tangerang.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN UP3 Teluk Naga Kabupaten Tangerang.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN UP3 Teluk Naga Kabupaten Tangerang.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi beberapa pihak, yaitu bagi perkembangan penulis, perusahaan dan Universitas.

1. Bagi penulis, dapat menambah pengetahuan bagi penulis terkait dengan variabel yang diteliti yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi perusahaan, sebagai hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan dalam menentukan yang tepat guna dalam menerapkan gaya kepemimpinan dan kondisi komunikasi yang baik yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan pada PT. PLN UP3 Teluk Naga Kabupaten Tangerang.
3. Bagi pihak lain, sebagai bahan referensi untuk bahan kajian atau informasi bagi

peneliti selanjutnya khususnya dilingkungan Program Studi Manajemen.

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Deskripsi PT PLN UP3 Teluk Naga Kabupaten Tangerang

Sejarah ketenagalistrikan di Indonesia dimulai pada akhir abad ke-19, ketika beberapa perusahaan Belanda mendirikan pembangkit tenaga listrik untuk keperluan sendiri. Pengusahaan tenaga listrik tersebut berkembang menjadi untuk kepentingan umum, diawali dengan perusahaan swasta Belanda yaitu NV. NIGM yang memperluas usahanya dari hanya di bidang gas ke bidang tenaga listrik. Selama Perang Dunia II berlangsung, perusahaan – perusahaan listrik tersebut dikuasai oleh Jepang dan setelah kemerdekaan Indonesia tanggal 17 Agustus 1945, perusahaan perusahaan listrik tersebut direbut oleh pemuda-pemuda Indonesia pada bulan September 1945 dan diserahkan kepada Pemerintah Republik Indonesia. Pada tanggal 27 Oktober 1945, Presiden Soekarno membentuk Jawatan Listrik dan Gas, dengan kapasitas pembangkit tenaga listrik hanya sebesar 157,5 MW. Tanggal 1 Januari 1961, Jawatan Listrik dan Gas diubah menjadi BPU- PLN (Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara) yang bergerak di bidang listrik, gas dan kokas. Tanggal 1 Januari 1965, BPU-PLN dibubarkan dan dibentuk 2 perusahaan negara yaitu Perusahaan Listrik Negara (PLN) yang mengelola tenaga listrik dan Perusahaan Gas Negara (PGN) yang mengelola gas, dimana saat itu kapasitas pembangkit tenaga listrik PLN sebesar 300 MW. Tahun 1972, Pemerintah Indonesia menetapkan status Perusahaan Listrik Negara sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara (PLN). Tahun 1990 melalui Peraturan Pemerintah No. 17, PLN ditetapkan sebagai pemegang kuasa usaha ketenagalistrikan. Tahun 1992, pemerintah memberikan kesempatan kepada sektor swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan tenaga listrik. Sejalan dengan kebijakan di atas, pada bulan Juni 1994 status PLN dialihkan dari perusahaan umum menjadi Perusahaan Perseroan (Persero). Sesuai PP no. 12 tahun 1998, persero adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang di bentuk berdasarkan UU No.9 tahun 1969 yang berbentuk. Perseroan Terbatas (PT), dimana seluruh atau paling sedikit 51% saham dimiliki Negara melalui pernyataan modal secara langsung.

PT PLN (Persero) Area Teluk Naga merupakan salah satu area pelayanan yang berada di wilayah PT PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang. Berdiri pada tanggal 20 November 1995 dan langsung beroperasi dengan nama PT PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang – Cabang Tangerang – Ranting Sepatan. Biasa disebut oleh pelanggan dengan nama PLN Ranting Sepatan dengan Kantor Induk PT PLN (Persero) Cabang Tangerang.

Pada awal tahun 2000-an PLN Ranting Sepatan berubah nama sesuai SK.Dir.No.296.K-010-Dir-2000 menjadi PT PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang Area Pelayanan Sepatan biasa disebut oleh pelanggan PT PLN (Persero) APL Sepatan. Tujuan berdirinya PLN Ranting Sepatan adalah guna melayani pelanggan yang jauh dari Kota Tangerang terutama daerah Utara Tangerang. Adapun pelayanan yang dapat dilayani oleh PLN Ranting Sepatan pada saat itu adalah :

- a. Pembayaran rekening listrik tunggakan dan non tunggakan.
- b. Pasang Baru (PB) khusus untuk pelanggan rumah tangga sedangkan untuk pelanggan besar (Industri dan Bisnis) masih dilayani Kantor Induk (Cabang Tangerang).
- c. Penambahan Daya (PD) hanya untuk pelanggan rumah tangga.
- d. Pencatatan Stand KWH Meter.
- e. Keluhan pelanggan yang berhubungan dengan masalah kelistrikan.

Pada awalnya berdiri dengan jumlah pegawai sebanyak 16 orang dan wilayah yang dilayani oleh PT PLN (Persero) Ranting Sepatan pada saat itu adalah : Kecamatan Sepatan, Pakuhaji, Mauk, Kronjo, Rajeg, Pasar Kemis.

4.1.2 Visi dan Misi PT PLN UP3 Teluk Naga Kabupaten Tangerang

- a. Visi PT PLN UP3 Teluk Naga Kabupaten Tangerang

“ Diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang Unggul, dan Terpercaya dengan bertumpu pada Potensi Insani “.

Bahwa tujuan pokok PT PLN UP3 Teluk Naga Kabupaten Tangerang adalah menjadi perusahaan yang dapat bertumbuh kembang menjadi perusahaan dibidang tenaga listrik yang handal, unggul, tangguh dan terpercaya bagi seluruh masyarakat karena listrik adalah

sumber kehidupan masyarakat saat ini hingga masa mendatang.

b. Misi PT PLN UP3 Teluk Naga Kabupaten Tangerang

- 1) Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan, dan pemegang saham.
- 2) Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- 3) Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi masyarakat.
- 4) Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

4.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi memiliki peran penting dalam perusahaan dalam menjalankan operasionalnya, hal ini bertujuan agar mengetahui apa saja peran dari masing-masing tiap posisi dalam perusahaan. Dimana pembagian tugas dan wewenang dari masing-masing posisi dapat diuraikan dengan sejelas-jelasnya kepada mereka yang sudah dipercaya oleh perusahaan dalam mengelola, menjalankan, serta memajukan perusahaan.

Berikut dibawah ini merupakan Struktur Organisasi PT. PLN UP3

4.1.4 Uraian Tugas Masing – Masing Jabatan

Adapun Tugas dan Wewenang dari masing-masing jabatan yang ada pada PT. PLN UP3 Teluk Naga Kabupaten Tangerang sebagai berikut :

a) Bidang Perencanaan

Bagian ini membantu dan mengelola Data Induk Jaringan (DIJ), aplikasi dan infrastrukturnya untuk menunjang operasional area. Dalam menjalankan tugasnya bidang perencanaan mempunyai komitmen untuk menjadi bagian yang bisa membuat pondasi awal yang kokoh.

b) Bidang Konstruksi

Konstruksi adalah bagian atau bidang yang bertanggung jawab atas pemasangan baru dan setiap pembangunan yang ada di area tersebut. Bertindak sebagai pengawas ataupun pelaksana pemasangan baru ataupun perubahan daya.

c) Bidang Distribusi

Bidang Distribusi meliputi operasi dan pemeliharaan jaringan distribusi. Bidang distribusi ini bertanggung jawab atas segala sesuatu yang menyangkut jaringan, baik itu jaringan tegangan menengah maupun jaringan tegangan rendah. Bidang distribusi dipimpin oleh satu Asisten Manager dan 4 supervisor. 1 orang supervisor mengendalikan seluruh pekerjaan pemeliharaan dan operasi distribusi di posko Teluk Naga, 2 orang supervisor pemeliharaan dan operasi distribusi di posko Sepatan dan 1 orang supervisor PDKB (Pemeliharaan Dalam Keadaan Bertegangan) untuk posko Sepatan dan posko Teluk Naga.

d) Bidang Niaga

Bidang Niaga merupakan bidang yang berkaitan erat dengan pelanggan, bidang ini mempunyai tugas terkait dengan Tata Usaha Langganan. Tata Usaha Langganan (TUL) adalah suatu bisnis proses yang terdiri dari prosedur, proses, dan pengendalian administrasi pelanggan mulai dari calon pelanggan mengajukan permohonan listrik sehingga menjadi pelanggan sampai pembuatan rekening pelanggan dan proses penagihan rekening yang merupakan sumber pendapatan PLN. Bidang ini bisa dibilang menjadi garda depan dari kantor PT. PLN (Persero) karena bidang ini menjadi pintu masuk pertama yang menghubungkan PLN dengan pelanggan. Jadi bidang ini benar-benar menekankan pada keutamaan dan kecepatan pelayanan pelanggan.

e) Bidang Transaksi Energi

Bidang Transaksi Energi ini adalah bidang yang menentukan kinerja suatu area. Bidang ini bertanggung jawab atas pengendalian losses yang ada di area tersebut. Bidang ini terdiri dari beberapa bagian yaitu bagian pencatatan meter (cater), bagian pengendalian APP (alat pengukur dan pembatas), bagian AMR dan juga bagian pengendalian losses (Dallos / P2TL). Bidang transaksi energi ini adalah bidang yang langsung berhadapan dengan pelanggan sehingga banyak mengenal sifat-sifat pelanggan khususnya yang bermasalah atau melakukan pelanggaran.

f) Bidang KSA (Keuangan, SDM dan Akuntansi)

Bidang KSA merupakan bidang yang berfungsi sebagai bidang yang mengelola sumber daya manusia yang ada di Area Teluk Naga, mengelola fasilitas dan prasarana kantor, mengelola material, dan pengelola keuangan kantor. Bisa dikatakan bidang ini merupakan bidang pendukung semua bidang lain.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Analisis Deskriptif

1. Kriteria Responden

Responden yang diambil adalah karyawan PT. PLN UP3 Teluk Naga Kabupaten Tangerang. Setelah melakukan penyebaran kuesioner maka peneliti memperoleh gambaran atau karakteristik responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berikut ini adalah data yang mengenai lama bekerja responden.

Berdasarkan tabel 4.6 hasil perhitungan tabel analisis deskriptif variabel gaya kepemimpinan diperoleh tingkat persentase sebagai berikut : 23% menjawab “SS”, 35% menjawab “S”, 16% menjawab “RR”, 14% menjawab “TS”, dan 12% menjawab “STS”. Sehingga kesimpulan dari analisis deskriptif variabel gaya kepemimpinan adalah :

1. Pernyataan urutan ke 4 dengan jumlah 4,59 yang memiliki isi pernyataan “ Pimpinan saya selalu mendorong karyawan untuk menyelesaikan kewajibannya tepat waktu “. Berdasarkan teori dari Kartono dalam Lisa Kartika (2017:105) menyatakan bahwa “ Kemampuan memotivasi adalah kemampuan yang memberikan dorongan kepada seorang anggota perusahaan mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau ketrampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya “. Hal ini

sejalan dengan hasil penelitian bahwa pimpinan yang mampu memberikan informasi yang membuat semangat kepada karyawan mampu menciptakan rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan kewajiban dengan tepat waktu sehingga tujuan perusahaan yang telah dibuat akan tercapai.

2. Pernyataan urutan ke 10 dengan jumlah 3,67 yang memiliki isi pernyataan “ Pimpinan saya mampu menciptakan suasana yang nyaman pada saat berdiskusi dengan karyawan “. Berdasarkan teori dari Kartono dalam Lisa Kartika (2017:105) menyatakan bahwa “ Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup, karena semakin baik seseorang memiliki kemampuan mengendalikan emosi maka semakin mudah meraih kebahagiaan “. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian bahwa pimpinan yang mampu mengendalikan emosional dengan baik akan tercipta suasana yang nyaman terutama saat melakukan diskusi dengan karyawan.
3. Pernyataan urutan ke 2 dengan jumlah 3,52 yang memiliki isi pernyataan “ Pimpinan saya ketika ingin mengambil keputusan selalu mengadakan rapat untuk mendapatkan hasil keputusan yang adil “. Berdasarkan teori dari Kartono dalam Lisa Kartika (2017:105) menyatakan bahwa “ Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat “. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian bahwa pimpinan yang selalu mengadakan rapat ketika ingin mengambil keputusan dengan memperhitungkan tindakan yang tepat dapat menghasilkan suatu keputusan yang adil bagi karyawan.

4. Pernyataan urutan ke 7 dengan jumlah 3,52 yang memiliki isi pernyataan “Pimpinan saya selalu memberikan solusi setiap terjadi masalah “. Berdasarkan teori dari Kartono dalam Lisa Kartika (2017:105) menyatakan bahwa “Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya yang bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung segala akibatnya “. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian bahwa pimpinan yang selalu memberikan solusi kepada karyawan ketika terjadi masalah memang sudah menjadi kewajiban pimpinan dengan penuh rasa tanggung jawab dalam memberikan situasi yang kondusif antar karyawan.

variabel komunikasi diperoleh tingkat persentase sebagai berikut : 22% menjawab “SS”, 38% menjawab “S”, 14% menjawab “RR”, 15% menjawab “TS”, dan 11% menjawab “STS”. Sehingga kesimpulan dari analisis deskriptif variabel komunikasi adalah :

1. Pernyataan urutan ke 3 dengan jumlah 3,64 yang memiliki isi pernyataan “Proses komunikasi di tempat saya bekerja memiliki suasana yang menyenangkan “. Berdasarkan teori dari Wasiman (2018:70) menyatakan bahwa “Apabila proses komunikasi berhasil disampaikan kepada komunikan, suasana rileks dan nyaman yang terjadi ketika penyampaian komunikasi akan lebih enak untuk berinteraksi apabila terasa suasana yang tegang “. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian bahwa suasana kondisi komunikasi yang terjalin secara rileks akan membuat keadaan interaksi komunikasi akan nyaman dan menyenangkan.
2. Pernyataan urutan ke 4 dengan jumlah 3,61 yang memiliki isi pernyataan “Ketika sedang rapat, pimpinan saya mampu menciptakan suasana rileks dan nyaman terhadap karyawan “. Berdasarkan teori dari Wasiman (2018:70) menyatakan bahwa “Apabila proses komunikasi berhasil disampaikan kepada komunikan,

suasana rileks dan nyaman yang terjadi ketika penyampaian komunikasi akan lebih enak untuk berinteraksi apabila terasa suasana yang tegang. Dengan adanya suasana ini, maka akan timbul kesan proses komunikasi yang menarik “. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian bahwa pimpinan mampu menciptakan suasana yang nyaman dan rileks ketika berinteraksi dengan karyawan, sehingga suasana komunikasi antar karyawan ataupun karyawan dengan pimpinan yang terjadi berjalan dengan menyenangkan.

3. Pernyataan urutan ke 6 dengan jumlah 3,54 yang memiliki isi pernyataan “Saya mampu melakukan tugas dengan baik sesuai arahan yang diberikan oleh pimpinan “. Berdasarkan teori dari Wasiman (2018:70) menyatakan bahwa “Jika berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan perilaku maka komunikasi tersebut efektif karena pesan atau informasi yang disampaikan dipahami dengan baik oleh komunikan “. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian bahwa ketika berkomunikasi dengan orang lain terjadi perubahan perilaku salah satunya ketika karyawan berperilaku sesuai arahan yang diberikan pimpinan sehingga tugas yang berikan berjalan dengan baik.
4. Pernyataan urutan ke 9 dengan jumlah 3,52 yang memiliki isi pernyataan “Saya akan melakukan tindakan sesuai informasi yang diberikan oleh pimpinan “. Berdasarkan teori dari Wasiman (2018:70) menyatakan bahwa “Ketika proses komunikasi terjadi secara efektif, maka kedua belah pihak yang melakukan komunikasi setelah berkomunikasi akan terjadi suatu tindakan sesuai pesan atau informasi yang diperoleh “. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian bahwa ketika proses komunikasi antara pimpinan dengan karyawan berjalan efektif, maka karyawan akan melakukan tindakan sesuai informasi yang diberikan pimpinan.

Berikut ini adalah penyajian diagram dari hasil analisis deskriptif

Berdasarkan hasil kuesioner tabel 4.9 analisis deskriptif variabel kinerja karyawan disajikan penjabaran hasil dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 4.10

Hasil Perhitungan Tabel Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

Keterangan	Jumlah Jawaban	Respon	Persentase
SS	147	67	22%
S	253	67	38%
RR	105	67	16%
TS	84	67	12%
STS	81	67	11%

Sumber : Data Olahan Peneliti 2023

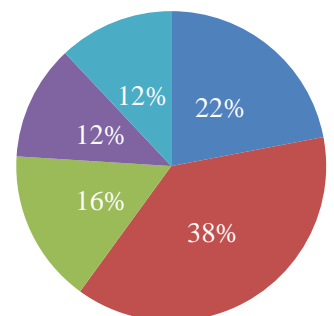
Berdasarkan tabel 4.10 hasil perhitungan tabel analisis deskriptif variabel kinerja karyawan diperoleh tingkat persentase sebagai berikut : 22% menjawab “SS”, 38% menjawab “S”, 16% menjawab “RR”, 12% menjawab “TS”, dan 11% menjawab “STS”. Sehingga kesimpulan dari analisis deskriptif variabel kinerja karyawan adalah :

1. Pernyataan urutan ke 1 dengan jumlah 3,67 yang memiliki isi pernyataan “ Saya mampu menyelesaikan tugas dengan baik sesuai standar perusahaan “. Berdasarkan teori dari Afandi (2018:75) menyatakan bahwa “ Segala macam bentuk ukuran yang berhubungan dengan hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam satuan angka “. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian bahwa karyawan mampu berusaha menyelesaikan tugas dengan baik yang dinyatakan dalam satuan angka untuk mengukur kesesuaian dengan standar perusahaan.
2. Pernyataan urutan ke 9 dengan jumlah 3,54 yang memiliki isi pernyataan “ Saya diberikan kesempatan untuk berinovasi dalam menentukan cara mencapai target kerja “. Berdasarkan teori dari Afandi (2018:75) menyatakan bahwa “ Salah satu kegiatan proses komunikasi yang melibatkan pemunculan inovasi gagasan atau ide baru dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dilakukan “. Hal ini sejalan dengan

hasil penelitian bahwa kegiatan komunikasi yang dilakukan dapat memunculkan ide baru terutama ide bagi karyawan yang menyelesaikan pekerjaan secara efisien supaya selesai tepat waktu.

3. Pernyataan urutan ke 5 dengan jumlah 3,52 yang memiliki isi pernyataan “Saya memakai sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan sesuai kebutuhan“. Berdasarkan teori dari Afandi (2018:75) menyatakan bahwa “ Upaya dalam menyelesaikan tugas dengan berbagai sumber daya yang tersedia dengan bijaksana dan hemat “. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian bahwa karyawan ketika memakai sarana dan prasarana yang tersedia diperusahaan dalam menyelesaikan tugas dilakukan dengan bijaksana dan hemat.

Berikut ini adalah penyajian diagram dari hasil analisis deskriptif variabel kinerja karyawan sebagai berikut



Gambar 4.8
Diagram Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Sumber : Data

Olahan Peneliti 2023

4.2.2 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *korelasi product moment* dengan bantuan *software SPSS* versi 26. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji validitas ini adalah :

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,240 dengan taraf 5% maka instrumen valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ 0,240 dengan taraf 5% maka instrumen tidak valid.

Adapun $r_{tabel} = 0,240$ didapat dengan melihat tabel *r Product Moment* dengan

ketentuan = total sampel (N) = 67 pada taraf signifikan 5%.

Berikut hasil pengujian validitas instrumen dan masing masing variabel penelitian.

a. Uji Validitas Instrumen Gaya Kepemimpinan (X_1)

Hasil output uji validitas instrumen gaya kepemimpinan disajikan dalam tabel sebagai berikut.

dinyatakan valid. Dengan ini dapat disimpulkan instrumen yang digunakan sudah tepat dalam mengukur.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian menentukan kriteria yang digunakan apabila suatu alat ukur memberikan hasil yang stabil, maka disebut alat ukur itu handal. Pengukuran dilakukan sekali dan reliabilitas dengan uji statistik. Dalam penelitian ini pengukuran yang dipakai dengan analisis *Cronbach's Alpha*, dimana menurut Ghazali (2017) mengklasifikasikan nilai *Cronbach's Alpha* sebagai berikut :

a. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$, maka instrumen reliabel.

b. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,60$, maka instrumen tidak reliabel.

Berikut hasil pengujian reliabilitas instrumen dari masing – masing variabel penelitian disajikan

Alpha menunjukkan lebih besar dari 0,60 maka seluruh butir instrumen dinyatakan reliabel. Dapat disimpulkan instrumen yang digunakan tetap konsisten dalam mengukur variabel penelitian.

4.2.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan sebagai syarat bila suatu penelitian menggunakan analisis linier. Pengujian asumsi klasik pada penelitian ini menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas dengan bantuan *software* SPSS versi 26.

1. Uji Normalitas

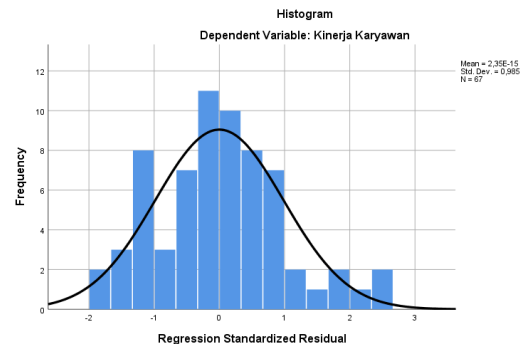
Tujuan dilakukan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Untuk menguji hal tersebut dilakukan uji statistik Kolmogrov-

Smirnov Test. Dasar dalam pengambilan keputusan untuk uji normalitas adalah :

a. H_0 : Jika nilai signifikansi > 0.05 maka data berdistribusi normal.

b. H_a : Jika nilai signifikansi < 0.05 maka data tidak berdistribusi normal.

Dari tabel *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* di atas dapat dijelaskan bahwa nilai *Exact Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05, maka H_0 diterima. Artinya populasi data berasal dari distribusi normal. Hal ini dapat disimpulkan regresi sudah memenuhi asumsi normal. Hal tersebut juga dapat dijelaskan dengan hasil analisis grafik yaitu Kurva Distribusi Normal dan *Normal Probability Plot* sebagai berikut :



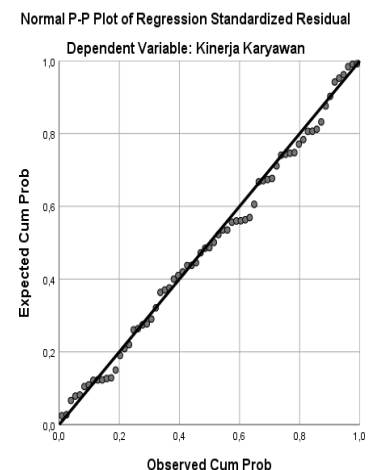
Gambar 4.9

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.



Gambar 4.10

Normal Probability Plot

Sumber : Data
diolah SPSS versi 26 2023

Pada gambar 4.10 dapat dilihat pada grafik P-plot terlihat titik – titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal.

2. 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 26 dengan melihat hasil nilai tolerance dan VIF. Kriteria dalam uji multikolinearitas sebagai berikut :

Tabel 4.16

Hasil Uji Sumber : Data diolah
SPSS versi 26 2023

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel 4.16 diperoleh nilai *tolerance* masing – masing variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan sebesar 0,236 dan Komunikasi sebesar 0,236 dimana kedua nilai tersebut lebih dari 0,10 dan nilai VIF variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 4,240, dan variabel Komunikasi sebesar 4,240 dimana nilai tersebut kurang dari 10 maka dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

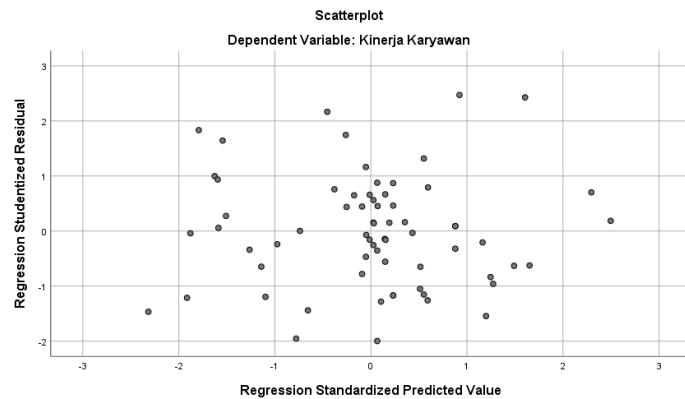
3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (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 :

- Jika penyebaran data pada *scatterplot* tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu (naik turun, mengelompok menjadi satu) maka dapat disimpulkan tidak terjadi problem heteroskedastisitas.
- Jika penyebaran data pada *scatterplot* teratur dan membentuk pola tertentu

(naik turun, mengelompok menjadi satu) maka dapat disimpulkan terjadi *problem* heteroskedastisitas.

Dalam pengujian heteroskedastisitas ini, digunakan *software* SPSS versi 26 sebagai berikut :



Gambar 4.11

Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Grafik
Scatterplot

Sumber : Data diolah
SPSS versi 26 2023

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada gambar 4.11 dapat dilihat titik – titik menyebar secara acak, tersebar di atas maupun dibawah 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

4.2.4 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Uji Analisis Regresi Linier Berganda Menurut Sugiyono (2017:173) menyatakan bahwa “ Analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi). Analisis regresi berganda akan dilakukan apabila jumlah dari variabel independennya minimal 2 “. Untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh antara dua variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat sebagai berikut :

Berdasarkan nilai hasil perhitungan regresi pada tabel 4.17 maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$, $Y =$

$0,632 + 0,239 X_1 + 0,740 X_2$, dari persamaan di atas dapat disimpulkan bahwa :

- Nilai konstanta sebesar 0,632 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan Komunikasi (X_2). Diartikan bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Komunikasi (X_2) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 0,632 poin.
- Nilai Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,239 menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan berarti setiap perubahan 1 (satuan) variabel gaya kepemimpinan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,239.
- Nilai Komunikasi (X_2) sebesar 0,740 menunjukkan bahwa variabel komunikasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan berarti setiap perubahan 1 (satuan) variabel komunikasi maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,740.

4.2.5 Uji Analisis Korelasi Pearson

Uji koefisien korelasi pearson digunakan untuk menyatakan hubungan linier antara variabel independen dengan dependen. Interpretasi dari nilai koefisien korelasi :

- Jika $r = -1$ atau mendekati -1 , maka hubungan antara kedua variabel tidak kuat dan mempunyai hubungan yang berlawanan.
- Jika $r = +1$ atau mendekati $+1$, maka hubungan yang kuat antara variabel X dan variabel Y serta memiliki hubungan searah.

Dasar pengambilan keputusan :

- Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka berkorelasi.
 - Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka
- Sumber : Data diolah SPSS versi 26

2023

Berdasarkan data tabel 4.19 dapat dilihat bahwa terdapat hubungan yang searah antara komunikasi dengan kinerja karyawan karena nilai

signifikansi $0,0000 < 0,05$ dan kriteria keeratan hubungan berada dinilai “Sangat Kuat”, dilihat dari nilai korelasi pearson sebesar 0,920 masuk ke kategori “Sangat Kuat”.

4.2.6 Uji Analisis Koefisien Determinasi

Uji analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kekuatan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dapat diketahui dari besarnya nilai koefisien determinasi yang berbeda – beda antara nol dan satu, nilai yang mendekati satu berarti hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

- Uji Koefisien Determinasi Variabel Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan tabel 4.21 dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,847 atau 84,7%, jadi dapat disimpulkan besarnya pengaruh variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan sisanya 15,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

- Uji Koefisien Determinasi Variabel Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Sumber : Data Diolah SPSS versi 26 2023

Berdasarkan tabel 4.22 dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,861 atau 86,1%, jadi dapat disimpulkan besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan sisanya 13,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

4.2.7 Uji Hipotesis

- Uji Parsial (T)

Uji-t merupakan pengujian hipotesis yang digunakan untuk menguji apakah benar variabel independen dapat memberikan pengaruh terhadap variabel dependen. Dalam uji-t ini ingin mengetahui apakah dengan melakukan uji terpisah atau parsial variabel X (variabel bebas) masih berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y (variabel terikat), dengan nilai $T_{tabel} = Df = n - k = 67 - 2 = 65$ sehingga hasil $T_{tabel} = 1,997$.

- Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah :

$H_{01} : P_1 = 0$ Tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN UP3 Teluk Naga Kabupaten Tangerang.

$H_{a1} : P_1 \neq 0$ Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN UP3 Teluk Naga Kabupaten Tangerang.

Adapun hasil data yang diolah menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut :

Tabel

4.23

Hasil Uji

Berdasarkan hasil dari tabel 4.24 menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh komunikasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $T_{hitung} 18,992 > T_{tabel} 1,997$, maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Artinya secara parsial terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

b. Uji F

Uji-F merupakan pengujian hipotesis yang dilakukan secara simultan atau bersama-sama dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama, dengan nilai $F_{tabel} = Df_1 = k - 1$, $Df_2 = n - k$ dengan tingkat kesalahan 5%.

1) Berdasarkan nilai signifikansi

a) Jika nilai $sig < 0,05$, maka hipotesis berpengaruh.

b) Jika nilai $sig > 0,05$, maka hipotesis berpengaruh.

Maka rumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

$H_{03} : P_3 = 0$ Tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN UP3 Teluk Naga Kabupaten Tangerang.

$H_{a3} : P_3 \neq 0$ Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN UP3 Teluk Naga Kabupaten Tangerang.

Berdasarkan hasil dari tabel 4.25 menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) dan komunikasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 197,994 > \text{nilai } F_{tabel} 3,14$. Hal tersebut membuktikan bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya secara simultan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

4.3 Pembahasan Penelitian

4.3.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan karena gaya kepemimpinan yang baik mampu meningkatkan rasa semangat karyawan supaya dapat melakukan tugas dan kewajiban dengan baik, sehingga kinerja karyawan akan lebih optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien determinasi 0,742 atau 74,2% pengaruhnya dan sisanya 25,8% dipengaruhi oleh faktor lain, hasil uji T nilai T_{hitung} menunjukkan sebesar $13,661 > T_{tabel} 1,997$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Jadi variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara parsial. Hal ini sejalan dengan penelitian Farida, dkk (2020) dengan judul penelitian “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sarimelati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Ciputat “ dengan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Atikah Wulandari (2023) “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN UP3 Teluk Naga Kabupaten Tangerang “ menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan rasa semangat karyawan supaya dapat

melakukan tugas dan kewajiban dengan baik, sehingga kinerja karyawan akan lebih optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan hasil pengujian yang menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh sebesar 74,2% terhadap kinerja karyawan dan hasil uji T nilai T_{hitung} 13,661 > T_{tabel} 1,997 yang berarti H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN UP3 Teluk Naga Kabupaten Tangerang. Dan hal ini sejalan dengan penelitian dari Farida, dkk (2020) dengan judul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sarimelati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Ciputat “ dengan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

4.3.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena pada dasarnya semakin baik komunikasi yang terjalin di ruang lingkup perusahaan antara sesama karyawan maupun karyawan dengan pimpinan akan membangun hubungan yang harmonis sehingga terjalin kerjasama yang baik dan tujuan perusahaan akan lebih mudah untuk dicapai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien determinasi 0,847 atau 84,7% pengaruhnya dan sisanya 15,3% dipengaruhi oleh faktor lain, hasil uji T nilai T_{hitung} menunjukkan sebesar 18,992 > T_{tabel} 1,997. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan. Jadi variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara parsial. Hal ini sejalan dengan penelitian Sutamo, dkk (2019) dengan judul penelitian “ Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Jaya Abadi “ dengan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Atikah Wulandari (2023) “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN UP3 Teluk Naga Kabupaten Tangerang “ menunjukkan bahwa komunikasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena pada dasarnya semakin baik komunikasi yang terjalin di ruang lingkup perusahaan antara sesama karyawan maupun karyawan dengan pimpinan akan membangun hubungan yang harmonis sehingga terjalin kerjasama yang baik

dan tujuan perusahaan akan lebih mudah untuk dicapai. Dengan hasil pengujian yang menunjukkan bahwa variabel komunikasi memiliki pengaruh sebesar 84,7% terhadap kinerja karyawan dan hasil uji T nilai T_{hitung} 15,992 > T_{tabel} 1,997 yang berarti H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN UP3 Teluk Naga Kabupaten Tangerang. Dan hal ini sejalan dengan penelitian dari Farida, dkk (2020) dengan judul “ Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Jaya Abadi “ dengan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

4.3.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena gaya kepemimpinan dan komunikasi yang baik akan terjadi hubungan baik sesama karyawan ataupun karyawan dengan pimpinan dan meningkatkan semangat karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik sehingga kinerja karyawan menjadi lebih optimal dan tujuan perusahaan akan mudah dicapai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien determinasi 0,861 atau 86,1% pengaruhnya dan sisanya 13,9% dipengaruhi oleh faktor lain, hasil uji F nilai F_{hitung} menunjukkan sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai F_{hitung} 197,994 > nilai F_{tabel} 3,14. Hal tersebut membuktikan bahwa H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya terdapat pengaruh secara simultan variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Faizah, dkk (2020) dengan judul penelitian “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Gajayana Malang “ dengan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Atikah Wulandari (2023) dengan judul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN UP3 Teluk Naga Kabupaten Tangerang “ menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena gaya kepemimpinan dan komunikasi yang baik akan terjadi hubungan baik sesama karyawan ataupun karyawan dengan pimpinan dan

meningkatkan semangat karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik sehingga kinerja karyawan menjadi lebih optimal dan tujuan perusahaan akan mudah dicapai. Dengan hasil pengujian yang menunjukkan bahwa koefisien determinasi 0,861 atau 86,1% pengaruhnya dan uji F nilai signifikansi F_{hitung} menunjukkan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} 197,994 > nilai F_{tabel} 3,14. Hal tersebut membuktikan bahwa H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN UP3 Teluk Naga Kabupaten Tangerang. Dan hal ini sejalan dengan penelitian dari Faizah, dkk (2020) dengan judul penelitian “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Gajayana Malang “ dengan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dari penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN UP3 Teluk Naga Kabupaten Tangerang dengan persamaan regresi linier berganda $Y = 0,632 + 0,239 X_1$, nilai koefisien determinasi sebesar 0,742 atau 74,2% dan uji t nilai T_{hitung} menunjukkan sebesar 13,661 > T_{tabel} 1,997.
2. Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN UP3 Teluk Naga Kabupaten Tangerang dengan persamaan regresi linier berganda $Y = 0,632 + 0,740 X_2$, nilai koefisien determinasi sebesar 0,847 atau 84,7% pengaruhnya dan uji t nilai T_{hitung} menunjukkan sebesar 18,992 > T_{tabel} 1,997.
3. Gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN UP3 Teluk Naga Kabupaten Tangerang dengan persamaan regresi linier berganda $Y = 0,632 + 0,239 X_1 + 0,740 X_2$, nilai koefisien determinasi sebesar 0,861 atau 86,1% dan nilai F_{hitung} menunjukkan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} 197,994 > nilai F_{tabel} 3,14.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan – keterbatasan yang dapat mempengaruhi hasil penelitian, keterbatasan – keterbatasan tersebut yaitu :

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. PLN UP3 Teluk Naga Kabupaten Tangerang dalam penelitian ini hanya terdiri dari variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi, sementara tentu masih banyak faktor lainnya yang turut serta memberikan kontribusi.
2. Penelitian ini mempunyai keterbatasan pada pemilihan jumlah responden. Karyawan yang jumlahnya berganti setiap bulan dan aktivitas yang padat dari responden yang bekerja diluar lingkup perusahaan membuat penanggung jawab penelitian ini kesulitan dalam menentukan jumlah responden yang akan menjawab kuesioner penelitian.
3. Sampel yang digunakan hanya sebanyak 67 responden saja dan terkadang jawaban yang diberikan oleh responden bisa saja masih kurang menunjukkan keadaan yang sesungguhnya. Untuk itu penelitian selanjutnya alangkah lebih komprehensif lagi jika ditambahkan metode lain lagi seperti wawancara sehingga lebih akurat.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Dari variabel gaya kepemimpinan X_1 ditemukan dari hasil jawaban kuesioner terendah sebesar 3,12 tergolong rendah pada indikator kemampuan dalam mengambil keputusan, pernyataan “ Pimpinan saya mampu mengambil keputusan dengan tepat “. Disarankan untuk kedepannya pimpinan harus mampu melakukan musyawarah dengan karyawan sebelum mengambil suatu keputusan, mendengarkan ide atau saran yang diberikan karyawan yang dapat mempengaruhi keputusan yang ditentukan.
2. Dari variabel komunikasi X_2 ditemukan dari hasil jawaban kuesioner terendah sebesar 3,06 tergolong rendah pada indikator pemahaman, pernyataan “ Pimpinan saya mampu menyampaikan informasi dengan baik dan jelas “. Disarankan untuk kedepannya pimpinan harus mampu memberikan informasi dengan baik dan jelas supaya tidak ada kurangnya pemahaman dari karyawan sehingga para karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan baik.

3. Dari variabel kinerja karyawan Y ditemukan dari hasil jawaban kuesioner terendah sebesar 3,25 tergolong rendah pada indikator kualitas hasil kerja, pernyataan “ Saya merasa kualitas kerja yang saya miliki sudah memenuhi standar perusahaan “. Disarankan untuk para karyawan harus lebih memperhatikan kualitas kerja dengan melihat data hasil kinerja karyawan berdasarkan evaluasi yang diberikan oleh pimpinan supaya dapat mengetahui kinerja apa saja yang harus perlu diperbaiki sehingga kualitas kerja yang dilakukan dapat memenuhi standar perusahaan

.DAFTAR PUSTAKA

- A.Asis Almual Hidayat. (2018) . *Pengantar Buku Keperawatan Anak (2nd ed.; Dr.Dripa Sjabana, ed.)*. Jakarta : Dr.Dripa Sjabana.
- Abdurrahman, M.S., Purnomo, R., Jati, E.P. (2019) . *Pengaruh Motivasi Kerja Otonom dan Internal Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi*. Jurnal Performance. Vol 26 (2), hal 66-76.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanaf Publishing.
- Anam, Chairul. (2018) . “*Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Unggulan NU Mojoagung Kabupaten Jombang*”. Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam. Vol. 04. No. 01.
- Andrew E.Sikula. (2017) . *Training dan Pengembangan Tenaga Kerja*. Jakarta : Pustaka Binaman.
- Badeni. (2017) . *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Bandung : Alfabeta.
- Effendy, Onong Uchjana. (2019) . *Hubungan Masyarakat Suatu Studi Komunikasi*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Farida, Anis Jauharotul. (2020) . *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Servant Leadership, Budaya Perusahaan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (PT Karya Giri Palma)*. Malang : Jurnal Unisma.
- Fitriani, Tia, dkk. (2022) . *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Mitra Natura Raya Bogor*. Bogor : Jurnal Manajemen. Vol. 11 No. 1. Halaman 145 – 153.
- Ghozali, Imam. (2017) . *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Dengan Program AMOS 24*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. (2018) . *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu SP. (2018) . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2017) . *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Nurdin & TjiptoDjuhartono. (2022) . *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jakarta : Religion Education Social Laa Roiba Journal. Vol. 4 No. 4.
- Nurudin. (2017) . *Ilmu Komunikasi Ilmiah dan Populer*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Paramita Lisa. (2017) . *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur*. Jurnal Administrasi Negara, 5(3), 6168-6182.
- Prasetyo, dkk. (2018) . *Komunikasi Pemasaran Terpadu: Pendekatan Tradisional Hingga Era Media Baru*. Malang : UB Press.
- Rahayu, I., Musadieq, M., & Prasetya, A. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Tetap Maintenance Department PT Badak LNG Bontang)*. Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 43(1), 1–9.
- Rivai, Veithzal. (2017) . *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Grafindo Persada.
- Rompas, dkk. (2018) . *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi,

- Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 6(4).
- Sedarmayanti. (2017) . *Manajemen Sumber daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Refika Aditama.
- _____. (2018) . *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV.Mandar Maju.
- Silviani Irene. (2020) . Komunikasi organisasi. Surabaya : Scopindo Media Pustaka.
- Sugiyono. (2017) . *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2018) . *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanti, Fahmi. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kelurahan Setu Tangerang Selatan*. Pamulang : Jurnal Tadbir Peradaban. Vol. 2 No. 3.
- _____. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Tumbuh Kembang Yamet Pamulang*. Jurnal Jenius. Vol. 2 No.2.
- _____, Prasetya Dicky Anggun. (2021). *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BFI Finance Indonesia TBK BSD – Tangerang Selatan*. Jurnal Perkusi. Vol. 1 No.3.
- Sutrisno, Edy. (2017) . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Wasiman, W. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Batam*. Aksara Public. Vol. 2 No. 1. Hal. 18-30.
- Yonita Riza, dkk. (2021) . *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Solok Selatan*. Halaman 10319 – 10325. Vol. 5 No. 3.
- E – Journal :
- Faizah, Azza Fitrotul. (2020) . *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Gajayana Malang*. Malang : Jurnal *Etheses of Maulana Malik Ibrahim State Islamic University*. <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/19131>.
- Farida, Syarifah Ida, Fauzi Muhammad Makna. (2020) . *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sarimelati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Ciputat*. Jurnal Al Azhar Indonesia Seri Ilmu Sosial. Vol. 1 No. 2. <https://jurnal.uai.ac.id/index.php/JAIS/article/view/461>.
- Nidia, Angreni. (2019) . *Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan*. Medan : Jurnal UMSU Repository. <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/6154>.
- Novisagita, Eka Rili. (2020) . *Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT PCI Elektronik Internasional*. Jurnal Repository Upbatam Eprint. https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/view/2276
- Prasetya, Arik & Rahman, Moh Ainur. (2018) . *Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Jatim Times Network di Kota Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 63 No. 1. administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id.
- Putro, Suryati Eko. (2019) . *Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo*. Sidoarjo : Jurnal Ecopreneur.12. Vol. 2 No. 2. <https://ejournal.umaha.ac.id/index.php/ecopreneur/article/view/496>.
- Sutamo, Yenny, dkk. (2019) . *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Jaya Abadi*. Jurnal Ilmiah Maksitek. ISSN.2655-4399. <https://makarioz.sciencemakarioz.org/index.php/JIM/article/view/140>.

- Taroreh, Rita N, dkk. (2018) . *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Galesong Prima Mandado*. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi. Vol. 6 No. 1. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba>.
- Utari Woro, dkk. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Bappeda Kabupaten Bojonegoro*. Jurnal Mitra Manajemen. Vol. 4 No. 3. <http://www.e-jurnalmitramanajemen.com/index.php/jmm/article/view/365>.
- Wasiman. (2018) . *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Swasta di Kota Batam*. Jurnal Akrab Juara. Vol. 3 No. 1. <http://akrabjuara.com/index.php/akrabjuara/issue/view/6>.