



Pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sewangi Sejati Luhur

Shintia Rahmatin Br. Damanik¹, Mahyarni², Ramadayani³

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

*Corresponding author email address: Email 11970125073@students.uin-suska.ac.id

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Keywords: Communication, Leadership Style, Employee Performance	<i>The purpose of this study was to determine the effect of communication and leadership style on employee performance at PT. Sewangi Sejati Luhur. Data collection techniques using a questionnaire. The population in this study are employees at PT. Sewangi Sejati Luhur, Tapung Hulu District, Kampar Regency. Sampling of this study using simple random sampling technique. The data analysis used was multiple linear regression and used the SPSS 25 program. The results of the research showed that the t-test of the communication and leadership style variables partially had a positive and significant effect on employee performance at PT. Sewangi Sejati Luhur. By using the f test, the variables of communication and leadership style have a simultaneous effect on employee performance. Meanwhile the R square is 0.653. This shows that the variables of communication and leadership style as a whole have an influence of 65% on employee performance, while the remaining 35% is influenced by other variables not examined in this study.</i>
Kata Kunci: Komunikasi, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan	<p>Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Sewangi Sejati Luhur. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar. Pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik simple random sampling. Analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dan menggunakan Program SPSS 25. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa uji t variabel komunikasi dan gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sewangi Sejati Luhur. Dengan menggunakan uji f variabel komunikasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu R square sebesar 0,653. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi dan gaya kepemimpinan secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 65% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 35% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.</p>

Pendahuluan

Di era modern ini seiring dengan berkembangnya teknologi, maka perusahaan dituntut harus memiliki sumber daya yang mempunyai skill yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam suatu perusahaan karena dituntut selalu berperan aktif dan kreatif serta efisien dalam melaksanakan berbagai kegiatan dalam perusahaan agar terjadi keseimbangan dalam menetapkan keberhasilan, proses tujuan dan tuntutan karyawan. Pada dasarnya semua perusahaan pasti menginginkan perkembangan yang pesat terutama terkait dengan peningkatan kinerja. Nainggolan (2020)

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik untuk diperhatikan karena terbukti manfaatnya dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja yang baik menurut Sukmawati, dkk (2019) merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja mengikat pada suatu sistem formal dan sistematis yang dipakai untuk menakar, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, tingkah laku dan hasil, termasuk juga tingkat kehadiran. Harijanti dan Wariyanti, (2020)

Tingkat kehadiran karyawan bukan satu-satunya indikasi terjadinya penurunan kinerja, namun ada yang faktor lain yaitu komunikasi dan gaya kepemimpinan. Menurut Edison, dkk (2018) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang antara lain adalah kompensasi, komunikasi, pemimpin & kepemimpinan. Komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan diartikan dengan terjalinnya komunikasi yang baik diantara karyawan dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik sehingga mengurangi tingkat penurunan kinerja dari karyawan. Sihombing, (2016). Sedangkan gaya kepemimpinan juga mempengaruhi kinerja karyawan yang diartikan sebagai perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Kumala & Agustina, (2018)

Prayogi, dkk (2019) mengatakan Pimpinan bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja seakurat mungkin dan mengkomunikasikan penilaian kepada bawahannya, para pemimpin harus mengetahui kekurangan dan masalah apa saja yang dihadapi karyawan dan bagaimana menyampaikannya. Sedangkan menurut Amanah dan Anita, (2012), lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian menurut Oktaria (2021), komunikasi, gaya kepemimpinan, dan penggunaan teknologi berpengaruh secara simultan kinerja karyawan sedangkan bedanya penelitian sekarang dengan sebelumnya dari sisi variabel dan indikator yang digunakan.

Sedangkan menurut Yugusna, dkk (2016), Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dan kedisiplinan karyawan. Demikian juga menurut Wulan Purnamasari dkk., (2019), Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal dan Motivasi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan

bedanya penelitian sekarang dengan sebelumnya dari sisi variabel dan indikator yang digunakan.

Penelitian ini fokus menguji pengaruh antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan dan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja baik secara parsial maupun simultan. Adapun manfaat penelitian adalah memberikan kontribusi terkait teori tentang komunikasi, gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan serta berkontribusi dalam memberikan saran kepada perusahaan.

Kajian Pustaka

Menurut Prawirosentono dalam Damayanti (2013), faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi, pengetahuan, ketergantungan terhadap orang lain, kebijakan, kemampuan karyawan, kehadiran, gaya kepemimpinan, dan bahkan minat yang akan membuat karyawan lebih mempunyai kemauan untuk meningkatkan kinerja mereka dengan sangat baik dan berkualitas. Menurut Priansa, (2017) kinerja “adalah perwujudan dari kemampuan dalam bentuk nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan”. Priansa, (2017) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada tiga, yaitu

1. Sifat, merupakan untuk memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan, loyalitas, keadaan, kemampuan berkomunikasi dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering di nilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada cara kerja seseorang dalam pekerjaannya.
2. Perilaku, merupakan yang berfokus pada cara pekerjaan dilaksanakan. Kriteria ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal pegawai. Sebagai contoh, apakah pegawainya ramah atau menyenangkan.
3. Hasil, merupakan kriteria yang berkenaan dengan hasil yang semakin populer dengan semakin ditekannya produktifitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan dari pada bagaimana hasil sesuatu dicapai atau dihasilkan.

Anjaswarni, (2016) menyatakan bahwa komunikasi dapat diartikan sebagai suatu proses pertukaran, penyampaian, dan penerimaan berita, ide, atau informasi dari seseorang ke orang lain. Menurut Sutardji, (2016) ada beberapa indikator komunikasi efektif, yaitu

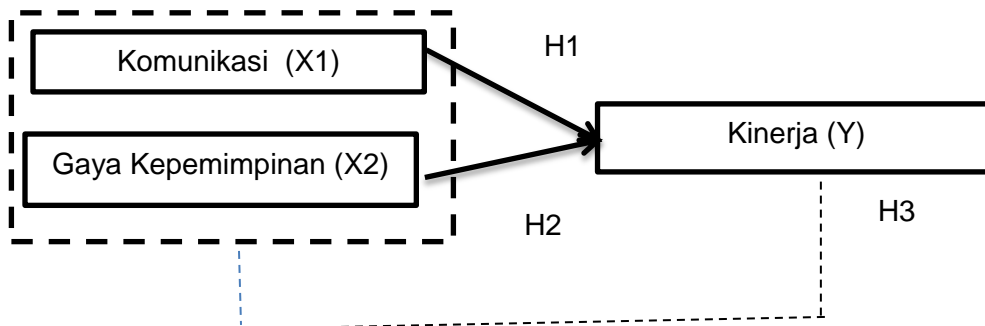
1. Pemahaman, Kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator.
2. Kesenangan, apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak.
3. Pengaruh pada sikap, tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Jika dengan berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya, maka komunikasi yang terjadi adalah efektif

4. Hubungan yang makin baik, dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal..
5. Tindakan, komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah tindakan.

Menurut Retnowulan, (2017) Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuannya. Indikatornya adalah kemampuan kerja sama dengan baik, kemampuan yang efektivitas, kepemimpinan yang partisipasi, Kemampuan dalam mendelegasikan tugas dan waktu, kemampuan dalam mendelegasikan tugas dan wewenang, Rivai (2018:53).

Kerangka Pemikiran

Kerangka Pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1 Karangka Pemikiran

Pengembangan Hipotesis

Komunikasi dalam sebuah perusahaan dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dapat dicapai melalui komunikasi yang sehat antara pemimpin dan karyawan, yang juga mendorong kinerja setiap karyawan. Menurut Samosir (2021), komunikasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, demikian juga dengan penelitian yang dilakukan Oktaria (2021), berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka diajukan

H1 : Komunikasi berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan.

Gaya Kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin dapat mendorong terciptanya kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan merupakan sebuah kemampuan seseorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dalam bentuk perilaku, baik secara individu maupun kelompok. Peran kepemimpinan yang sangat strategis penting untuk mencapai suatu visi, misi dan tujuan suatu perusahaan. Menurut

Samosir (2021), bahwa gaya kepemimpinan berdampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan, demikian juga dengan penelitian yang dilakukan Laela (2020), Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja, maka diajukan, dan diajukan Hipotesis:

H2 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan.

Komunikasi merupakan bentuk komunikasi dari suatu informasi yang akan di sampaikan kepada penerima informasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Komunikasi adalah proses pengiriman dan penerimaan informasi atau pesan antara dua orang atau lebih dengan cara efektif, sehingga pesan yang dimaksud dapat dimengerti, Syamsuddin & Firmansyah (2016). Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pemimpin yang dirancang untuk menyelaraskan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku dan pemikiran bawahan untuk memungkinkan mereka melakukan tugas mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Setiap pemimpin mempunyai gaya yang sangat berbeda-beda dalam memimpin setiap perusahaan. Oleh karena itu, karakter pada kepemimpinan setiap individu sangatlah berbeda satu sama lain. Samsuddin, (2020). Terdapat dua komponen utama yang dapat menentukan efektivitas pencapaian kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan dan komunikasi. Menurut Panjaitan (2017), bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi berdampak positif terhadap kinerja karyawan, demikian juga dengan Luthfia Nisa (2022), Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, maka diajukan hipotesis:

H3: Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Sewangi Sejati Luhur yang terletak di Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar Provinsi Riau Dalam penelitian ini jenis data dan sumber data yang dipakai adalah data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari PT. Sewangi Sejati Luhur, dengan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 137 orang di PT. Sewangi Sejati Luhur , karena populasi dari penelitian ini lebih dari 100, maka penulis menggunakan rumus Slovin, maka diperoleh sampel 57 orang. Metode Analisis Data yang digunakan adalah analisis Regresi Linier Berganda, dengan menguji hipotesis yang telah diajukan baik secara parsial maupun simultan dengan melakukan uji t dan uji f. Adapun konsep operasional variabel adalah:

Tabel 1 Konsep Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah perwujudan dari kemampuan dalam bentuk nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan. Priansa, (2017)	1.Sifat 2.Perilaku 3.Hasil Priansa, (2017)
Komunikasi (X1)	Komunikasi dapat diartikan sebagai suatu proses pertukaran, penyampaian, dan penerimaan berita, ide, atau informasi dari seseorang ke orang lain Anjaswarni, (2016)	1. Pemahaman 2.Kesenangan 3.Pengaruh pada sikap 4.Hubungan yang makin baik. 5. Tindakan Sutardji, (2016)
Gaya Kepemimpinan (X2)	Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuannya. Retnowulan, (2017)	1.Kemampuan kerja sama dengan baik 2.Kemampuan yang efektivitas 3.Kepemimpinan yang partisipasi 4.Kemampuan dalam mendelegasikan tugas dan waktu 5.Kemampuan dalam mendelegasikan tugas dan wewenang. Rivai (2018)

Sumber : Dirangkum dari beberapa sumber

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Responden dalam penelitian ini adalah PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar yang berjumlah 57 orang. Adapun karakteristik responden adalah sebagai berikut:

Tabel 2 Karakteristik Responden

No	Umur	Frekuensi	Persentase
1	< 21 Tahun	2	0,9%
2	21 - 30 Tahun	8	17,1%
3	31 - 40 Tahun	15	25,6%

4	41 Tahun keatas	32	56,4%
No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	54	94,7%
2	Perempuan	3	5,3%
No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMP	8	14%
2	SLTA	47	82,5%
3	S1	2	3,5%
No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	1 < Tahun	2	3,5%
2	1 - 2 Tahun	7	12,3%
3	3 - 4 Tahun	12	21,1%
4	5 Tahun keatas	36	63,2%

Sumber: Data Primer

Sebelum data di analisis sebelumnya dilakukan Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$ dengan α 0,05, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Dalam penelitian ini $df = 57 - 2 = 55$, sehingga didapat r tabel untuk df (55) = 0,2609. Berdasarkan analisis yang dilakukan, maka hasil pengujian validitas dapat ditunjukkan pada tabel 3 dibawah ini:

Tabel 3 Uji Validitas

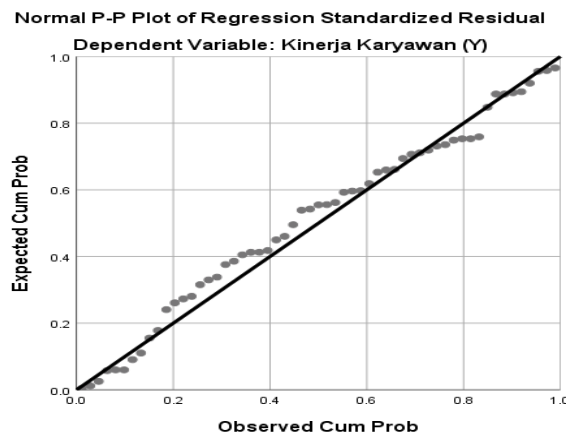
Item Pernyataan	<i>Corrected item-total correlation</i>	Tanda	r Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)				
Y.1	0,703	>	0,2609	Valid
Y.2	0,587	>	0,2609	Valid
Y.3	0,765	>	0,2609	Valid
Y.4	0,736	>	0,2609	Valid
Y.5	0,670	>	0,2609	Valid
Y.6	0,627	>	0,2609	Valid
Komunikasi (X₁)				
X1.1	0,593	>	0,2609	Valid
X1.2	0,657	>	0,2609	Valid
X1.3	0,786	>	0,2609	Valid
X1.4	0,700	>	0,2609	Valid
X1.5	0,687	>	0,2609	Valid
X1.6	0,620	>	0,2609	Valid
X1.7	0,730	>	0,2609	Valid
X1.8	0,739	>	0,2609	Valid
X1.9	0,691	>	0,2609	Valid
X1.10	0,576	>	0,2609	Valid
Gaya Kepemimpinan (X₂)				

X2.1	0,821	>	0,2609	Valid
X2.2	0,771	>	0,2609	Valid
X2.3	0,673	>	0,2609	Valid
X2.4	0,739	>	0,2609	Valid
X2.5	0,592	>	0,2609	Valid
X2.6	0,701	>	0,2609	Valid
X2.7	0,664	>	0,2609	Valid
X2.8	0,691	>	0,2609	Valid
X2.9	0,543	>	0,2609	Valid
X2.10	0,603	>	0,2609	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS, 2023

Terlihat bahwa masing-masing butir pernyataan untuk variabel dependen dan independen diatas kriteria 0,2609 (r tabel). jadi dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pernyataan untuk variabel dependen dan independen adalah valid dan layak untuk digunakan sebagai data penelitian. Selanjutnya dilakukan Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan yaitu kuesioner menunjukkan konsistensi dalam mengukur gejala yang sama pernyataan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas, maka akan ditentukan reliabilitasnya dengan melihat nilai dari *Cronbach's Alpha*. Apabila koefisien *cronbach's alpha* > 0.60, maka instrumen yang digunakan dikatakan reliabel.

Untuk mendeteksi normalitas dapat melihat grafik normal P-P *Plot of regression standardized residual*. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Adapun grafik normal P-P *Plot of regression standardized residual* dapat dilihat dari gambar 2 uji normalitas sebagai berikut:



Gambar 2 P-P *Plot of regression standardized residual*

Sumber: Data Olahan SPSS, 2023

Menurut Laela, (2011) Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Model

regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Uji ini menggunakan model uji normalitas Kolmogorov-Smirnov.

- a. Jika nilai signifikan (sig.) > 0,05 maka, data penelitian berdistribusi normal
- b. Sebaliknya, jika signifikan (sig.) < 0,05 maka, data penelitian tidak berdistribusi normal

Menurut Frish dalam Firdaus, (2012), Multikolinearitas berarti adanya hubungan linear yang sempurna diantara variabel-variabel bebas dalam model regresi. Salah satu cara mengetahui ada tidaknya multikolinearitas pada suatu model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflating factor* (VIF). Dengan ketentuan:

1. Jika nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10, maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolonieritas pada penelitian tersebut.
2. Jika nilai *tolerance* < 0,10 dan VIF > 10, maka terjadi gangguan multikolinearitas pada penelitian tersebut.

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4 dibawah ini:

Tabel 4
Uji Multikolinearitas

Model	Tolerance	VIF
1 Komunikasi (X1)	.592	1.690
Gaya Kepemimpinan (X2)	.592	1.690

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Olahan SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4 di atas, terlihat bahwa setiap variabel independen atau variabel bebas memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi ini.

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya (Ghozali dan Ratmono, 2017). Dalam pengamatan ini dapat dilakukan dengan cara uji Glejser. Uji Glejser adalah uji hipotesis untuk mengetahui apakah sebuah model regresi memiliki indikasi heteroskedastisitas dengan cara meregres absolut residual. Dasar pengambilan keputusan dengan uji glejser adalah:

1. Jika nilai signifikansi > 0,05 maka data tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika nilai signifikansi < 0,05 maka data terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 5 Uji Glejser Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized	Standardized	T	Sig.
	Coefficients	Coefficients		

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.668	1.300		2.053	.045
	Komunikasi (X1)	-.009	.037	-.041	-.234	.816
	Gaya Kepemimpinan (X2)	-.022	.034	-.113	-.647	.520

a. Dependent Variable: ABRESID

Sumber: Data Olahan SPSS, 2023

Berdasarkan data hasil uji *glejser* di atas dapat diartikan bahwa di dalam analisis regresi tidak terdapat gejala *heteroskedastisitas*.

Menurut Sulyanto, (2011) Autokolerasi merupakan kolerasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam times series pada waktu yang berbeda. Autokolerasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi linier ada kolerasi antara kesalahan pengganggu pada periode t jika ada berarti autokolerasi. Dalam penelitian keberadaan autokolerasi diuji dengan Durbin Watson dengan rumus sebagai berikut :

- Jika angka D-W dibawah (-2) berarti terdapat autokorelasi positif.
- Jika angka D-W diantara (-2) sampai +2 berarti tidak terdapat autokorelasi.
- Jika angka D-W diatas 2 berarti terdapat autokorelasi negatif..

Menurut (Sulyanto, 2011) menyatakan bahwa analisis regresi linear berganda adalah analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat secara signifikan yang dibantu dengan menggunakan SPSS versi 25.

Tabel 6 Analisis Regresi Linear Berganda Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	324.415	2	162.207	50.882	.000 ^b
	Residual	172.147	54	3.188		
	Total	496.561	56			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X2), Komunikasi (X1)

Sumber: Olahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa F hitung sebesar 50,882 > F tabel sebesar 3,17 dengan nilai Signifikan 0,000 < 0,05. Sehingga artinya bahwa secara simultan variabel Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar.

Tabel 7 Analisis Regresi Linear Berganda Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.041	2.100		2.400	.020
Komunikasi (X1)	.228	.060	.397	3.815	.000
Gaya Kepemimpinan (X2)	.260	.055	.494	4.747	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Olahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 7 diatas, dapat diketahui persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

Persamaan Regresi Linear Berganda :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 5,041 + 0,228 X_1 + 0,260 X_2 + e$$

Arti dari angka-angka dalam persamaan regresi tersebut adalah :

1. Nilai konstan (a) sebesar 5,041. Artinya adalah apabila Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan bernilai nol (0), maka Kinerja Karyawan adalah tetap sebesar 5,041.
2. Nilai koefisien regresi variabel Komunikasi (X_1) sebesar 0,228 menggambarkan bahwa Komunikasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Dengan arti, setiap perubahan kenaikan 1 satuan variabel Komunikasi, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,228.
3. Nilai koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) sebesar 0,260 menggambarkan bahwa Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Dengan arti, setiap perubahan kenaikan 1 satuan variabel Gaya Kepemimpinan s, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,260.
4. Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

Pembahasan

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Uji t untuk melihat pengaruh komunikasi (X_1) terhadap kinerja karyawan didapatkan nilai t hitung 3,815 > t tabel 2,004 dan sig (0,000) < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Komunikasi (X_1) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka hipotesis menyatakan bahwa "Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar diterima". Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Oktaria (2021) dengan judul penelitian "Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan Dan Pengguna Teknologi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Galang Tinggi Raya" hasil menunjukkan

bahwa variabel Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Geralt (2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bringin Karya Sejahtera” hasil menunjukkan bahwa variabel Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Luthfia, (2022) dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Permata Indah Cemerlang” hasil menunjukkan bahwa variabel Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Uji t terhadap Gaya Kepemimpinan (X_2) didapatkan t hitung $4747 > t$ tabel 2,004 dan sig (0,000) $< 0,05$, hal ini menunjukan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka hipotesis menyatakan bahwa “Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar diterima”. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Laela (2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Metro TV Jateng Dan Diy” hasil menunjukkan bahwa Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Metro TV Jateng Dan DIY. Purnamasari (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan” hasil menunjukan bahwa Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Pada Perusahaan. Wati (2017) dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan Restoran PT. Padang Golf Cikarang” hasil menunjukkan bahwa Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. Padang Golf Cikarang”

Pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk menguji hipotesis secara simultan antara pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu dengan menggunakan uji F. Melalui uji F ditemukan adanya pengaruh secara simultan yang signifikan dari semua variabel independen yang digunakan meliputi Etos Kerja, Iklim Organisasi, dan Budaya Organisasi, terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dapat dilihat F hitung sebesar 50,882 $> F$ tabel sebesar 3,17 dengan nilai Signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga artinya bahwa secara simultan Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar. Berdasarkan keterangan diatas dapat disimpulkan bahwa meliputi Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian di dukung oleh Siregar, dkk (2021) judul penelitian “Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan”. Yang

menyatakan bahwa Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan. Nainggolan (2020) judul penelitian “Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Kunder Mas Tanjung Batu Kunder Kabupaten Karimun”. Yang menyatakan bahwa Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan. Hamsi (2022) judul penelitian “Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Lowok Waru Kota Malang”. Yang menyatakan bahwa Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar. Variabel Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar.

Berdasarkan hasil penelitian pada PT. Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar. Diharapkan dapat mempertahankan ataupun membangun kembali komunikasi antar karyawan agar karyawan merasa yakin bahwa keberadaan perusahaan penting untuk karyawan tersebut. Diharapkan perusahaan menerapkan gaya kepemimpinan yang membuat perusahaan semakin berkembang agar karyawan terus bekerja dengan baik dan mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatnya kinerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk lebih mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan dengan analisis data yang berbeda dan variabel yang berbeda pula untuk menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.

Daftar Pustaka

- Amanah, Dita dan Putri, Anita, (2012): Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. United Tractors, Tbk. Cabang Medan, DOI 10.17605/OSF.IO/65YW9, Jurnal Niagawan
- Anjaswarni, T. (2016). Komunikasi dalam Keperawatan: Modul Bahan Ajar Keperawatan. Jakarta: Pusdik SDM Kesehatan, Kementrian Kesehatan RI.
- Damayanti, Agiel Puji, Susilaningsih, Sri Sumaryati. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. Jupe UNS, Vol 2, No 1, Hal 155 s/d 168. Oktober 2013.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV. Alfabeta.

- Sukmawati, Erni Ratnasari, S. L. & Zulkifli (2019) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, Vol.9, No.3, 461-479, November 2020.
- Firdaus (2012). Ekonometrika Suatu Pendekatan Aplikatif. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Geralt, F. E, Koleangan, R. A. M., & Sepang, J. L. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bringin Karya Sejahtera. *Jurnal EMBA*, 8(2), 89–98.
- Ghozali, Imam dan Ratmono, Dwi. (2017). Analisis Multivariat dan Ekonometrika dengan EvIEWS 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamsi, M., Gunawan, C. I., & Askiyanto, M. (2022). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang. *Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 4 (1)
- Harjanti, & Wariyanti, A. S. (2020). Ketepatan Kode Diagnosis di Era Jaminan Kesehatan Nasional (JKN). *Link*, 16(2), 98-104. <https://doi.org/10.31983/majem.v8i2.96>
- Kumala, H. R., & Agustina, T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor, 11(1).
- Laela, N. O. R., Studi, P., Komunikasi, I., Bahasa, F., Ilmu, D. A. N., Islam, U., & Agung, S. (2020). *Ilmu Komunikasi*. Universitas Islam Sultan Agung
- Luthfia, N. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Permata Indah Cemerlang. *Universitas Tridianti*.
- Nainggolan, Ahmad Prayogi (2020). Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Kunder Mas Tanjung Batu Kunder Kabupaten Karimun. UIN Suska Riau
- Oktaria, R. I. (2021). Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan Dan Pengguna Teknologi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Galang Tinggi Raya. *Universitas Teknokrat Indonesia*.
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putri Megah Asri Indah Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(1), 30-42.
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kerja Kepegawaian* Jakarta: Bumi Aksara.
- Retnowulan, J. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Human Capital Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Barkah Jaya Mandiri. *Cakrawala*, 18(1), 100–107.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Tigabelas). Jakarta: Bumi Aksara.
- Samosir, R. L. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah. *LITERATUS*, 3(1), 44-52.
- Samsuddin, H. (2020). Kinerja Karyawan: Tinjauan Dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi. Edisi Asli. Indomedia Pustaka. Sidoarjo.
- Siregar, Mastulen, Junaidi Mustapa Harahap, Mhd.Amin & Mhd. Irwansyah Hasibuan. (2021). Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol.3, No.2, 38-47, September 2021.

- Sihombing, Friska Purnamasari (2016). Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Café Kopi Massa Koktong Lim Ming Pematangsiantar. *Sultanist: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 4(2),11-20.
- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Sutardji. (2016). *Komunikasi Organisasi* (Edisi Kedu). Bumi Aksara.
- Syamsuddin, Acep dan Hilman Firmansyah. (2016). *Organisasi dan Manajemen Bisnis*. Yogyakarta:Ombak.
- Wati, R. W., Manajemen, P. S., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Bangsa, P. (2017). Internal Terhadap Kinerja Karyawan Restoran PT . Padang Golf Cikarang. *Pelita Bangsa*
- Wulan Purnamasari, Indrayanti, D. A., & Fitriya, N. L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan. *Universitas Maarif Hasyim*.
- Yugusna Indra, Azis Fathoni, & Andi Tri haryono. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dan Kedisiplinan Karyawan. *Journal Of Management*, 2(2), 23.

