

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beda Atma Kurnia <sup>1\*)</sup>

<sup>1)</sup> 0433081516577@primagraha.ac.id, Universitas Primagraha, Indonesia

\*) Corresponding Author

### ABSTRACT

*The background of this research is related to the lack of attention from the leadership to their employees. Currently, the problem in the company is that the leadership is not good enough in carrying out supervision, as well as the lack of clarity of the leadership in giving work assignments to employees, and the lack of communication between the leadership and employees in conveying information and work assignments decisions so that miscommunication occurs which results in problems that have an impact on employees performance. This study aims to find out how much influence leadership style and work communication have on employee performance PT Mitra Karya Aluminium. The population in this study were all employees of PT Mitra Karya Aluminium Bandar Lampung as many as 35 employees and determining the number of samples using saturated samples so that the number of samples was 35 respondents. The method used in this research is the casual associative method with quantitative approach. The results showed that the leadership style variable (X1) and effect on employee performance (Y) partial KD of 33,3% and work communication variable (X2) had an effect on employee performance (Y) partial KD of 20,3%. So the result of the total percentage of the influence of variable (X1) and variable (X2) on the variable (Y) is KD R-square of 54%. As of the remaining 46% influenced by other variable not involved in this study.*

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

Submitted: Desember 2022

Revised: Desember 2022

Accepted: Desember 2022

### Article DOI:

<https://doi.org/10.59605/atama.v1i1.420>

## PENDAHULUAN

Persaingan dunia usaha saat ini semakin kompetitif seiring dengan berjalannya era globalisasi. Hal ini tentu saja akan menambah tantangan dan hambatan bagi dunia usaha yang dituntut untuk terus berkembang. Maka, Sumber daya manusia adalah faktor utama dalam perkembangan dunia usaha (Flew, 2020; Paul et al., 2017; Prasanna et al., 2019). Sumber daya manusia yang berkualitas juga merupakan salah satu kekuatan yang dimiliki oleh suatu perusahaan untuk mencapai tujuan guna meningkatkan kinerja karyawan (Bandyopadhyay & Srivastava, 2020; Chadwick & Flinchbaugh, 2021). Tujuan dan kepentingan tersebut apabila sejalan dengan tujuan dan rencana perusahaan atau tentu saja tidak masalah, akan tetapi sering kali kepentingan individu justru bertentangan dengan kepentingan perusahaan. Agar pencapaian tujuan perusahaan berjalan dengan efektif dan efisien, sumber daya manusia dalam perusahaan harus dikelola dengan baik dan benar sehingga kinerja karyawan menjadi tinggi. Ini merupakan tugas bagi pemimpin untuk dapat memanfaatkan, menilai, memilih dan menempatkan sumber daya manusianya dengan tepat sesuai kemampuan (Alhamidi, 2022; Puspitasari et al., 2022). Maka dari itu karyawan harus mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan, hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal yang diharapkan dapat memajukan perusahaan sebagai sumber daya yang dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang yang diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan suatu di perusahaan.

Berbagai permasalahan yang dihadapi saat ini, mengharuskan perusahaan untuk mencari solusi yang tepat, tepat dan akurat. Terutama permasalahan yang berhubungan dengan sumber daya manusia dalam perusahaan. Tidak dapat dipungkiri, tenaga kerja merupakan urat nadi, salah satu unsur terpenting yang dibutuhkan oleh perusahaan. Ada tiga unsur- unsur penting untuk dapat mengembangkan perusahaan yaitu unsur ekonomisasi, efisiensi, dan efektifitas. Oleh karena itu setiap perusahaan perlu mengupayakan terciptanya Angkatan kerja yang loyal, kreatif inovatif, berorientasi ke depan, dan mampu berpikir kritis. Salah satu contohnya adalah tenaga kerja atau karyawan. Setiap perusahaan pasti mengharapkan tenaga kerja atau karyawan yang mampu memberikan kinerja yang maksimal. Pengertian kinerja karyawan menurut Hasibuan (2014) merupakan suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan atas kecakapan pengalaman, dan kesungguhan suatu waktu. Dari pengertian di atas dapat dipahami bahwa kinerja karyawan merupakan hasil akhir dari tugas kerja yang sudah diberikan sesuai kemampuan karyawan dalam jangka waktu yang telah ditentukan perusahaan.

Sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal aset yang memegang penting dalam mencapai tujuan perusahaan (Moustaghfir et al., 2020; Ren et al., 2022; Wang et al., 2022). Maka dari itu, perusahaan harus mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Sebab kemajuan suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan atau kecanggihan teknologi yang dimiliki, melainkan ada pada sumber daya manusia yang berkualitas serta berpengetahuan baik dan kemampuan baik mulai dari pemimpin sampai karyawan yang dimiliki oleh perusahaan.

PT Mitra Karya Aluminium merupakan perusahaan swasta berdiri pada tahun 2010 yang bergerak di bidang kontraktor khususnya mengerjakan pemasangan kusen aluminium, jendela aluminium, pintu aluminium, stainless steel, interior blinds, partisi kaca, dan pintu kaca tempered yang beralamatkan di Jl. Ratu Dibalau, No. 58, Way Kandis, Kec. Tanjung Senang, Bandar Lampung, Provinsi Lampung. PT Mitra Karya Aluminium adalah perusahaan jasa spesialis aluminium dan kaca yang sudah banyak mengerjakan proyek-proyek besar seperti Gedung- gedung perkantoran, hotel, rumah sakit, pusat perbelanjaan, perumahan dan pabrik

industri di berbagai daerah dan kota besar seperti di Lampung, Bengkulu, Jambi, dan Palembang.

Peran pimpinan di dalam perusahaan sangat berpengaruh besar terhadap kemajuan perusahaan serta kinerja karyawannya terutama dalam menjalin komunikasi kerja yang baik dengan bawahannya. Setiap perusahaan pastinya mempunyai standar operasional prosedur (SOP) dalam melaksanakan pekerjaan agar sesuai dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Begitu juga dengan PT Mitra Karya yang sudah mempunyai standar operasional prosedur (SOP) tetapi tetap belum dapat berjalan dengan maksimal baik bagi pimpinan ataupun karyawannya. Masih banyak para karyawan yang tidak memahami dan tidak mematuhi standar operasional prosedur (SOP) tersebut, sehingga sering terjadi kesalahan dalam menyelesaikan tugas yang di berikan oleh pimpinan PT Mitra Karya Aluminium. Sekarang ini yang menjadi permasalahan di perusahaan ini adalah kurang aktif pimpinan dalam melakukan pengawasan pada karyawan, lalu kurang jelasnya pimpinan dalam memberikan tugas kepada bawahannya serta kurangnya komunikasi antara pimpinan dengan karyawannya dalam menyampaikan informasi tugas kerja sehingga terjadi mis komunikasi yang mengakibatkan kesalahan- kesalahan yang berdampak pada kuantitas, kualitas dan hasil kerja yang kurang baik atau tidak maksimal.

Berbagai upaya dapat telah dilakukan pihak PT Mitra Karya Aluminium untuk meningkatkan kinerja karyawan. Saat ini para karyawan telah berusaha memaksimalkan dalam melaksanakan tugas kerjanya, tetapi tentu saja masih terdapat kekurangan yang belum diketahui secara detail yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan PT Mitra Karya aluminium hal ini tidak hanya menjadi tugas pimpinan PT Mitra Karya Aluminium tetapi juga tugas karyawan atau semua pihak perusahaan untuk bisa mengantisipasi hal- hal yang dapat menurunkan kinerja para karyawannya dan segera mencari solusi untuk kembali meningkatkan kinerja karyawan, karena pimpinan harus bersikap sebagai pengasuh, mendorong, menuntun, dan membimbing bawahannya. Terutama saat berkomunikasi dengan bawahannya pimpinan PT. Mitra Karya Aluminium harus mampu memberikan instruksi atau arahan, dengan bahasa yang jelas dan dapat dipahami oleh karyawan agar tidak terjadi kesalahan dalam melakukan pekerjaannya.

Komunikasi dapat dilakukan dengan berbagai cara dengan mengandalkan media telepon, e-mail, via sms, surat menyurat, berbicara langsung dan sebagainya, sehingga kebutuhan komunikasi antara sesama karyawan bahkan dengan pimpinan dapat berjalan dengan baik. Hal inilah yang terus dilakukan oleh pihak PT Mitra Karya Aluminium untuk meningkatkan kinerja karyawannya baik secara kualitas maupun kuantitasnya. Kepemimpinan yang baik serta komunikasi yang lancar merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kualitas, disiplin dan kreativitas merupakan modal utama harus dimiliki oleh para karyawan dalam menunjukkan kinerjanya. Untuk itulah, maka dapat dikemukakan bahwa kepemimpinan tanpa dilandasi dengan komunikasi yang baik akan kurang efektif dalam penyampaian tugas kerja. Oleh karena itu setiap pimpinan harus berusaha agar dapat melaksanakan komunikasi yang baik. Hal ini mudah dipahami sebab komunikasi yang buruk bisa mempunyai dampak yang luas terhadap kehidupan perusahaan, misalnya konflik antar karyawan, kesalahan dalam penyampaian informasi dan sebaliknya komunikasi yang baik dapat meningkatkannya saling pengertian, kerja sama dan juga kepuasan kerja. Mengingat yang bekerja sama dalam suatu perusahaan dalam rangka mencapai tujuan merupakan sekelompok sumber daya manusia dengan berbagai karakter atau sifat, maka komunikasi yang terbuka harus dikembangkan dengan baik. Dengan demikian pemimpin dan karyawan dalam perusahaan harus mengetahui tanggung jawab dan wewenang masing-masing. Kompetensi komunikasi yang baik akan mampu memperoleh dan mengembangkan tugas yang

diembannya. Sehingga tingkat kinerja karyawan menjadi semakin baik. Komunikasi memegang peranan penting dalam menunjang kelancaran aktivitas perusahaan dan memaksimalkan kinerja karyawan

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Gaya kepemimpinan**

Menurut Kartono (2018) gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Jadi definisi dari gaya kepemimpinan itu sendiri adalah suatu cara atau kemampuan seseorang baik sifat, kebiasaan, atau kepribadian seorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahannya untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadaran dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

### **Komunikasi kerja**

Didalam suatu organisasi atau perusahaan diperlukan suatu sistem yang dapat menunjang kinerja organisasi tersebut. Pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan memerlukan kerja sama yang baik antar komponen yang didukung. Kerja sama terbentuk karena memiliki persepsi tentang apa yang akan dicapai, untuk itu diperlukan sekali adanya komunikasi yang baik antar anggota di dalamnya, peran komunikasi dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat menciptakan hubungan kerja yang kondusif dalam kerangka pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Dengan komunikasi maka dapat memberikan keterangan tentang pekerjaan yang membuat karyawan paham dan mengerti perintah tugas yang diberikan oleh pimpinan. Mangkunegara (2015) mengemukakan bahwa komunikasi adalah pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada orang lain. Disisi lain, komunikasi adalah proses pemindahan informasi, pengertian, dan pemahaman dari seseorang, suatu tempat, atau sesuatu kepada sesuatu, tempat, atau orang lain. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian, dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai tujuan yang dimaksud.

### **Kinerja karyawan**

Kinerja di dalam sebuah perusahaan merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu lembaga organisasi atau perusahaan, baik itu lembaga pemerintahan ataupun lembaga swasta. Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang merupakan prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti, standar hasil kerja, target kerja, sasaran kerja, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Mangkunegara (2015) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut (Simanjuntak, 2016) kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dan sedangkan kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan, dengan demikian kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Disisi lain, menurut Hasibuan (2016) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam

melaksanakan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan atas kecakapan pengalaman, dan kesungguhan suatu waktu. Dari pengertian kinerja karyawan di atas menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Kinerja merupakan hal yang penting yang harus dicapai oleh setiap perusahaan karena kinerja merupakan cerminan dari kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mengalokasikan sumber daya yang dimiliki baik sumber daya alam maupun sumber daya manusianya.

## **METODE**

Metode penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskripsi asosiatif dengan pendekatan survey. Metode penelitian survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah, tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, wawancara terstruktur, dan sebagainya. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif Kasual dan dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Penelitian ini menganalisis tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Karya Aluminium Bandar Lampung.

Populasi dari penelitian ini adalah subjek yang berkaitan dengan penelitian yang penulis lakukan pada karyawan kontraktor di PT Mitra Karya Aluminium Bandar Lampung. Jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih, apabila subjeknya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya menggunakan populasi, karena populasi yang diperoleh kurang dari 100 orang, maka dengan ini penulis menggunakan metode sampel jenuh. Jumlah populasi dari seluruh pekerja lapangan atau karyawan PT Mitra Karya Aluminium berjumlah 35 orang yang nantinya akan dijadikan sampel dalam penelitian. Pengukuran sampel juga merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Selain itu juga harus diperhatikan bahwa sampel yang dipilih harus menunjukkan segala karakteristik populasi sehingga tercermin dalam sampel yang dipilih, dengan kata lain sampel harus menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya dan representatif atau mewakili dari populasi. Berhubung jumlah karyawan hanya 35 orang maka seluruh jumlah dari populasi akan dijadikan sampel.

Teknik yang digunakan adalah dalam penelitian ini adalah menggunakan angket atau yang biasa disebut dengan kuesioner. Kuesioner adalah Teknik pengumpulan data dengan cara menggunakan daftar pertanyaan mengenai hal- hal yang berhubungan dengan variabel yang diteliti. Jenis kuesioner yang penulis gunakan adalah jenis kuesioner tertutup, yaitu kuesioner yang sudah disediakan jawabannya, alasan penulis tertutup karena kuesioner jenis ini memberikan kemudahan kepada responden dalam memberikan jawaban, kuesioner tertutup lebih praktis, dan dapat mengimbangi keterbatasan biaya dan waktu penelitian.

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Dalam penelitian ini penulis menggunakan skala likert 1-5 (1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Kurang Setuju, 4 = Setuju, 5 = Sangat Setuju). Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini untuk menguji kelayakan model regresi yang digunakan, maka harus terlebih dahulu memenuhi uji asumsi klasik. Selanjutnya pengujian validitas dan reliabilitas.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Gambaran umum objek penelitian**

PT Mitra Karya Aluminium Bandar Lampung merupakan perusahaan swasta yang berdiri pada pertengahan tahun 2012 yang bergerak di bidang kontraktor yang beralamatkan di Jl. Ratu Dibalau, No:85, Way Kandis, Kec. Tanjung Senang Bandar Lampung, Provinsi Lampung. Pada awal berdirinya PT Mitra Karya Aluminium merupakan perusahaan yang hanya bergerak pada produksi dan pengadaan jasa konstruksi saja seperti kusen/pintu/jendela aluminium, instalasi kaca tempered, kanopi, baja ringan, dan lain-lain. Dan seiring berkembangnya waktu, perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan jasa lainnya yang khususnya bergerak dibidang yang sama sehingga PT Mitra Karya Aluminium harus berorientasi tidak hanya fokus pada bidang jasa konstruksi namun juga sudah mampu untuk menyediakan barang dan bahan produksi di bidang tersebut meskipun masih dalam jumlah yang terbatas.

### **Pengujian validitas dan reliabilitas**

Uji validitas instrumen yang digunakan adalah validitas ini dengan analisis item, yaitu dilakukan dengan menghitung kolerasi antara skor butir instrumen dengan skor total. Dalam sebuah penelitian instrumen dapat dikatakan valid apabila uji  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan dengan jumlah 35 responden maka diketahui  $N= 60$  dan  $\alpha= 5\%$ , maka nilai  $r$  tabel= 0, 3388. Dari hasil pengelolaan data di atas, diketahui bahwa jumlah dari seluruh pertanyaan variabel Gaya kepemimpinan (X1), komunikasi kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y), yang menunjukkan hasil nilai tinggi maka variabel ini dapat digunakan ke tahap pengujian berikutnya. Selanjutnya yaitu pengujian reliabilitas, untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan pengujian reliabilitas dengan internal consistency. Uji reliabilitas ditunjukkan untuk melihat mana instrumen dapat menggunakan hasil pengukuran yang konsisten apabila pengukuran secara berulang-ulang. Reliabilitas adalah indikator tingkat keandalan atau kepercayaan terhadap suatu pengukuran, suatu pengukuran dapat dikatakan reliabel atau memiliki keandalan jika konsisten memberikan jawaban yang sama serta memenuhi kriteria nilai indeks. Dari hasil pengujian reliabilitas yaitu memiliki nilai sebesar 0,906-0,909. Hal ini dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dapat diterima pada pengujian reliabilitas.

### **Pengujian asumsi klasik**

Untuk menguji kelayakan model regresi yang digunakan yang digunakan, maka harus terlebih dahulu memenuhi uji asumsi Klasik, yang terdiri dari uji normalitas,

#### **Uji normalitas**

Pengujian normalitas menggunakan *Test of Normality Kolmogorov-Smornov*. Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*asymptotic significance*). Jika nilai probabilitas  $>$  0,05 maka distribusi dari model regresi adalah normal sedangkan nilai probabilitas  $<$  0,05 maka distribusi dari model regresi tidak normal. Adapun hasil dari uji normalitas pada penelitian ini terlihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,99717465
Most Extreme Differences	Absolute	,185
	Positive	,119
	Negative	-,185
Kolmogorov-Smirnov Z		1,094
Asymp. Sig. (2-tailed)		,182

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan pada Tabel 1 dapat diketahui hasil dari uji normalitas *Kolmogrov-Smirnov* dengan nilai sebesar  $0,182 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan nilai dari variabel pada penelitian ini berdistribusi normal.

### Uji multikolinieritas

Pada model regresi yang bebas multikolinieritas adalah mempunyai angka tolerance  $> 0,10$  dan nilai  $< 0,10$  maka tidak terjadi gejala multikolinieritas. Adapun hasil dari uji multikolinieritas pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil uji multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan (X1)	,662	1,510
Keselamatan Kerja (X2)	,662	1,510

Sumber: Hasil uji SPSS

Berdasarkan dari hasil uji multikolinieritas pada Tabel 2, pada penelitian ini diperoleh bahwa nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* kedua variabel yaitu Variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi kerja yaitu bernilai  $1,510 < 10$  yang artinya pada penelitian ini tidak ada multikolinieritas antar variabel independen.

### Uji hereroskedastisitas

Jika nilai koefisien kolerasi antara variabel independen lebih kecil  $0,05$  dari nilai absolut dari residual signifikan, maka dapat dipastikan terdapat heteroskedastisitas atau pengertian lainnya yaitu varian dari residual tidak homoskedastisitas. Adapun hasil dari uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil uji hereroskedastisitas

Variabel Independen	R	Sig	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	,684	,000	Homoskedastisitas
Komunikasi Kerja (X2)	,616	,000	Homoskedastisitas

Sumber: Hasil uji SPSS

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel diatas yang menunjukkan dari kedua variabel tersebut yaitu variabel gaya kepemimpinan dan variabel komunikasi kerja pada penelitian ini tidak terdapat adanya heteroskedastisitas, jadi artinya pada penelitian ini tidak ada kolerasi antara besarnya data residual sehingga jika data diperbesar tidak akan menyebabkan residual yang besar juga.

### Hasil koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)

Pada pengujian koefisien determinasi (KD) digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) yang dinyatakan dalam persentase. Adapun hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,735 <sup>a</sup>	,540	,511	2,059	1,607

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil uji SPSS

Berdasarkan uji koefisien determinasi pada penelitian ini dapat dilihat Tabel 4, bahwa variasi variabel dependen dapat dijelaskan dari koefisien determinasi. Nilai koefisien dalam penelitian menggunakan hasil nilai dari Rsquare, besarnya nilai dari Rsquare pada uji koefisien determinasi ini adalah 0,540 dan berdasarkan pengertian dari uji koefisien determinasi adalah hasil Rsquare dinyatakan dalam presentase maka hasilnya sebesar 54,0% dan jika dihitung ( $100\% - 54,0\% = 46\%$ ) yang artinya 46% ini adalah variabel lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan diluar penelitian. Maka hal ini dapat disimpulkan variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi kerja mempunyai nilai pengaruh sebesar 54,0% terhadap variabel kinerja karyawan.

### Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Pada variabel Gaya Kepemimpinan hasilnya berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Karya Aluminium Bandar Lampung dan sesuai dengan hipotesis 1 (satu) pada penelitian. Terbukti dengan adanya hasil penelitian uji t statistik untuk variabel Gaya Kepemimpinan dengan nilai signifikan  $0,002 < 0,05$  hasil statistik uji t (parsial) menunjukkan nilai t-hitung 3,339 dan t-tabel  $0,05:2,33=1,692$ . Pada variabel gaya kepemimpinan interpretasi tergolong lebih kuat jika dibandingkan dengan interpretasi komunikasi kerja dengan koefisien determinasi parsial sebesar 0,337 atau 33.7%. Hasil ini sesuai dengan

penelitian yang menyebutkan bahwa kepemimpinan memberikan pengaruh yang kuat dan signifikan pada peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan (Cho et al., 2021; Lee et al., 2022; Lin et al., 2020).

### **Pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan**

Pada variabel Komunikasi kerja hasilnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Karya Aluminium Bandar Lampung dan sesuai dengan hipotesis 2 (dua) pada penelitian. Terbukti dengan adanya hasil penelitian uji t statistik untuk variabel komunikasi kerja dengan nilai signifikan  $0,032 < 0,05$  hasil statistik uji t (parsial) menunjukkan nilai t-hitung 2,240 dan t-tabel  $0,05:2,33=1,692$ . Pada variabel Komunikasi Kerja memiliki interpretasi lebih lemah jika dibandingkan dengan interpretasi gaya kepemimpinan dengan Koefisien Determinasi Parsial sebesar 0,203 atau 20,3%. Beberapa peneliti menyebutkan bahwa komunikasi dalam suatu pekerjaan menjadi peranan penting karena akan mempengaruhi kinerja karyawan (Obiunu & Yalaju, 2020; Ohunakin & Olugbade, 2022)

### **Pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan**

Pada variabel Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Kerja secara bersama- sama hasilnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Karya Aluminium Bandar Lampung dan sesuai dengan hipotesis 1 (satu) pada penelitian. Terbukti dengan adanya hasil penelitian yaitu nilai signifikan F pada penelitian bernilai kurang atau di bawah 5% (0,05) maka model yang digunakan sudah sesuai atau sudah tepat. Berdasarkan uji F pada tabel 4.10 diperoleh F-hitung = 18,767 yang lebih besar dari F-tabel (0,05:33) = 3,28 dengan nilai probabilitas =  $0,000 < 0,05$ , dan nilai koefisien determinasi R-square sebesar 0,540 atau 54%.

## **KESIMPULAN**

Gaya kepemimpinan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mitra Karya Aluminium Bandar Lampung. Jadi seorang pemimpin dalam suatu perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja karyawan dalam mengarahkan, mempengaruhi dan memberikan motivasi terhadap karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan. Maka untuk itu disarankan agar dapat memantau langsung karyawannya memberikan kesempatan karyawan untuk berpendapat, menjalin relasi dan komunikasi yang baik pada karyawan adalah langkah baik dalam memberikan pengaruh dan mengarahkan karyawan untuk termotivasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Hal- hal yang harus dimiliki seorang pemimpin adalah harus mempunyai sifat leadership, mampu bertanggung jawab, menguasai arah dan tujuan perusahaan, mampu menarik hati dan mendapat kepercayaan dari karyawannya, mampu menerima kritikan dan masukan dari karyawannya, dan membuka ruang diskusi agar tidak terjadi kesalahpahaman serta dapat meminimalisir miskomunikasi yang berdampak pada karyawannya.

Komunikasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Karya Aluminium, maka dari itu disarankan pimpinan dan karyawan dapat bersama-sama berusaha untuk menciptakan komunikasi kerja yang lancar, saling membangun rasa kekeluargaan antar sesama, menjalin hubungan kerja yang baik, saling membangun rasa percaya, membangun rasa kepemilikan dan komitmen, serta saling menghargai pencapaian dengan mengadakan kegiatan- kegiatan positif yang mampu membangun keakraban antara karyawan dengan pimpinan perusahaan. Seperti mengadakan kegiatan family gathering yang

merupakan kegiatan berkumpul bagi seluruh karyawan suatu perusahaan diluar jam tugas kerja yang dikemas dalam acara liburan atau rekreasi yang disisipkan dalam bentuk games atau permainan yang bertujuan untuk membangun dan meningkatkan keakraban antar sesama keluarga karyawan, sarana silaturahmi, dan meminimalisir terjadinya konflik

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan mendapatkan hasilnya gaya kepemimpinan sangat berpengaruh dominan, maka hal utama yang harus diperhatikan adalah sikap pimpinan harus benar- benar memperhatikan bahwa komunikasi yang baik antara karyawan akan mampu meningkatkan kinerja pada PT Mitra Karya Aluminium. Dan pimpinan juga harus berperan aktif dalam melakukan pengawasan terhadap bagaimana karyawan bekerja dan seperti apa hasil kerja yang telah dilakukan oleh karyawannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alhamidi, E. M. A. (2022). Peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(1), 52-62.
- Amperawati, E. D. (2022). E-Commerce Consumer Satisfaction Analysis: A Study on the Shopee Platform. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(1), 938-951.
- Amperawati, E. D. (2022). Review of Using Instagram Social Media as a Promotional Media on Online Shop Trustworth. id. *Enrichment: Journal of Management*, 12(2), 1328-1337.
- Amperawati, E. D., Krisnanda, R., Astuti, W., & Triatmanto, B. (2022, December). Kinerja Layanan Hotel Bintang Empat Kota Bandung-Jawa Barat Di Era New Normal. In *Seminar Nasional Kepariwisata (SENORITA)# 3 2022*.
- Amperawati, E. D. (2020). Optimalisasi Reputasi Perusahaan Melalui Kinerja Layanan Hotel Di Industri Hospitalitas.
- Amperawati, E. D., Astuti, W., & Triatmanto, B. (2020). The role of service performance mediating the effect of management commitmenet to service quality structure on reputation of hospitality industry companies in West Java. *Management Science Letters*, 10(12), 2870-2874.
- Bandyopadhyay, C., & Srivastava, K. B. (2021). HR signals in the context of HRM-firm performance relationship: development of a conceptual framework. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 70(2), 376-390.
- Bustomi, T., Turmuzi, D., & Chaidir, J. (2020, March). Implementation Strategy of Village Fund Distribution Policy: Development of Rural in Serang District. In *International Conference on Public Administration, Policy and Governance (ICPAPG 2019)* (pp. 228-238). Atlantis Press.
- Chadwick, C., & Flinchbaugh, C. (2021). Searching for competitive advantage in the HRM-firm performance relationship. *Academy of Management Perspectives*, 35(2), 181-207.
- Chaidir, J. (2022). Algorithm Design in the Procurement of Manpower with a Specific Time Work Agreement (Case Study at PT. Professional Indonesia Lantera Raga). *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(2), 10304-10315.
- Chaidir, J. (2022). Management of Village Funds for Development in Serang District (Case Study in Teluk Terate Village). *PINISI Discretion Review*, 5(2), 417-426.

- Chaidir, J. (2022). *MODEL PROBLEM BASED LEARNING DALAM PEMBELAJARAN MENULIS TEKS EKSPANASI BERPOLA KAUUSALITAS DAN HUBUNGANNYA DENGAN BERPIKIR KRITIS PESERTA DIDIK KELAS VIII SMPN 1 KRAMATWATU* (Doctoral dissertation, PERPUSTAKAAN PASCASARJANA).
- Cho, J., Schilpzand, P., Huang, L., & Paterson, T. (2021). How and when humble leadership facilitates employee job performance: the roles of feeling trusted and job autonomy. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 28(2), 169-184.
- Flew, T. (2020). Globalization, neo-globalization and post-globalization: The challenge of populism and the return of the national. *Global Media and Communication*, 16(1), 19–39
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara
- Kania, D. (2022). Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan pada Hotel Grandia Bandung. *Bisman (Bisnis dan Manajemen): The Journal of Business and Management*, 5(1), 95-105.
- Kania, D., & Mudayat, M. (2022). Kinerja karyawan hotel bintang 4 dan bintang 5 di Bandung Raya. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(1), 1-20.
- Kartono, K. (2018). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Raja Grafindo Persada
- Lee, C., Li, Y., Yeh, W., & Yu, Z. (2022). The Effects of Leader Emotional Intelligence, Leadership Styles, Organizational Commitment, and Trust on Job Performance in the Real Estate Brokerage Industry. *Frontiers in Psychology*, 13.
- Lin, C.-P., Huang, H.-T., & Huang, T. Y. (2020). The effects of responsible leadership and knowledge sharing on job performance among knowledge workers. *Personnel Review*, 49(9), 1879–1896.
- Mangkunegara. A. A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung
- Moustaghfir, K., El Fatihi, S., & Benouarrek, M. (2020). Human resource management practices, entrepreneurial orientation and firm performance: what is the link? *Measuring Business Excellence*, 24(2), 267–283.
- Obiunu, J. J., & Yalaju, J. O. (2020). Influence of Emotional Intelligence, Interpersonal Communication and Job Satisfaction on the Job Performance of Staff in Chevron Nigeria Limited, Warri, Delta State Nigeria. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 9(4), 160.
- Ohunakin, F., & Olugbade, O. A. (2022). Do employees' perceived compensation system influence turnover intentions and job performance? The role of communication satisfaction as a moderator. *Tourism Management Perspectives*, 42, 100970.
- Paul, J., Parthasarathy, S., & Gupta, P. (2017). Exporting challenges of SMEs: A review and future research agenda. *Journal of World Business*, 52(3), 327–342.
- Prasanna, R., Jayasundara, J., Naradda Gamage, S. K., Ekanayake, E., Rajapakshe, P., & Abeyrathne, G. (2019). Sustainability of SMEs in the Competition: A Systemic Review on Technological Challenges and SME Performance. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 5(4), 100.
- Puspitasari, A., Andara, A. M., Putry, M., & Sandra, M. (2022). Analisis pengaruh pelatihan

- dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(1), 40–51.
- Ren, S., Jiang, K., & Tang, G. (2022). Leveraging green HRM for firm performance: The joint effects of CEO environmental belief and external pollution severity and the mediating role of employee environmental commitment. *Human Resource Management*, 61(1), 75–90.
- Shiratina, A., Indika, D. R., Komariyah, I., Kania, D., & Solihin, E. H. (2020). Pemasaran Online Melalui Penerapan Iklan Secara Digital. *Jurnal Sains Manajemen*, 2(1), 15-23.
- Simanjuntak, P. (2016). *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Fakultas UI.
- Wang, P., Chen, X., & Lawler, J. J. (2022). Unraveling the relationship between high-performance work systems and firm performance: A mediation analysis. *Human Resource Management*, 61(2), 181–197.
- Wirtadipura, D. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT SDN Cilayang Guha. *DESANTA (Indonesian of Interdisciplinary Journal)*, 2(1), 183-192.
- Wirtadipura, D. (2022). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN SERANG. *DESANTA (Indonesian of Interdisciplinary Journal)*, 3(1), 354-363.
- Wirtadipura, D. (2022). Pengaruh Perencanaan dan Koordinasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serang. *DESANTA (Indonesian of Interdisciplinary Journal)*, 2(2), 323-332.
- Wirtadipura, D., Madhakomala, R., & Supriyati, Y. (2020). The Evaluation Impact Program of Open Selection on High Leadership Position Career Employee in Banten Provincial Government.