

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PUTRI MEGAH ASRI INDAH MEDAN

Maludin Panjaitan

Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Methodist Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Putri Megah Asri Indah Medan. Penelitian dilakukan pada karyawan PT. Putri Megah Asri Indah Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Putri Megah Asri Indah Medan yaitu sebanyak 30 orang. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan metode analisis regresi berganda. Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif, dan data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder yang diperoleh melalui studi dokumentasi dan daftar pertanyaan yang pengukurannya menggunakan skala Likert dan diolah secara statistic dengan program *SPSS 15.00 for windows*, yaitu model uji-t, uji F dan koefisien determinasi (R^2).

Hasil yang didapat dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putri Megah Asri Indah Medan. Berdasarkan Uji-t bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Putri Megah Asri Indah Medan. Berdasarkan Uji-t dapat bahwa komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Putri Megah Asri Indah Medan. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi (R^2), diperoleh nilai r sebesar 0,959 berarti hubungan antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Komunikasi (X_2), terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) sebesar 95,9% yang artinya hubungan positif dan erat. Nilai R square = 0,920, berarti 92,0% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan komunikasi, sedangkan sisanya 8,0% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Pembinaan dan pengembangan karyawan baru atau lama dalam perusahaan adalah salah satu kegiatan dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh bermacam-macam ciri pribadi dari masing-masing individu. Dalam perkembangan yang kompetitif dan global, perusahaan membutuhkan karyawan yang berprestasi dan berdedikasi tinggi. Pada saat yang sama karyawan memerlukan umpan balik atas

kinerja mereka sebagai pedoman untuk tindakantindakan mereka pada masa yang akan datang. Pimpinan perusahaan selain memperhatikan kinerja karyawannya, pimpinan perusahaan juga harus memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya komunikasi yang baik antara pimpinan dengan karyawan. Komunikasi yang baik antara pimpinan dengan karyawan dapat memberikan efek positif bagi kemajuan perusahaan yang dimana membuat perusahaan tersebut semakin berkembang dan

mampu bekerja sama untuk memenuhi tuntutan lingkungan.

Dalam mencapai tujuannya setiap perusahaan sangat memerlukan manajemen yang baik dan berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Diantaranya adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan pada masing-masing organisasi dan lingkungan kerja. Pada satu sisi perusahaan tidak mungkin mengoperasikan kegiatannya tanpa adanya pemimpin dan pada sisi yang lain segala aktivitas perusahaan harus didukung oleh komunikasi yang baik, karena kedua faktor tersebut memegang peranan yang penting dalam pencapaian tujuan perusahaan yaitu pencapaian kinerja perusahaan yang baik. Gaya kepemimpinan juga dalam organisasi juga sangat berperan dalam menjalin hubungan dengan karyawan; bagaimana mereka memberi penghargaan kepada pekerja yang berprestasi; bagaimana mereka mengembangkan dan memberdayakan pekerjanya; sangat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia yang menjadi bawahannya.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut: *Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Putri Megah Asri Indah Medan??*

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan fungsi perkalian dari usaha karyawan (effort), yang didukung dengan motivasi yang

tinggi, dengan kemampuan karyawan (ability), yang diperoleh melalui latihan-latihan. Kinerja yang meningkat, berarti performansi yang baik, akan menjadi feedback bagi usaha, atau motivasi pekerja pada tahap berikutnya (Gomes, 2003 : 160).

Penilaian kinerja karyawan memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan-tujuan dan standar-standar kinerja serta kinerja serta memotivasi karyawan di waktu berikutnya. Penilaian kinerja karyawan memberikan dasar bagi keputusan-keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan, transfer, dan kondisi-kondisi kepegawaian lainnya.

Pengertian Kepemimpinan

Beberapa pengertian pemimpin menurut para ahli adalah sebagai berikut: Pemimpin adalah merupakan inisiator, motivator, stimulator, dinamisator, dan inovator dalam organisasi (Kartono, 2006:10). Pemimpin seseorang yang karena kecakapan – kecakapan pribadinya dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinya untuk mengarahkan upaya bersama kearah pencapaian sasaran – sasaran tertentu (Winardi, 2000:2).

Menurut Terry dan Frankin mendefinisikan pemimpin dengan hubungan dimana seseorang (pemimpin) mempengaruhi orang untuk mau bekerja sama melaksanakan tugas – tugas yang saling berkaitan guna mencapai tujuan yang diinginkan organisasi atau kelompok (Yuli, 2005:166).

Gaya Kepemimpinan

Menurut Tjiptono (2006:161) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Hersey, 2004:29).

Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya (Nawawi, 2003:115).

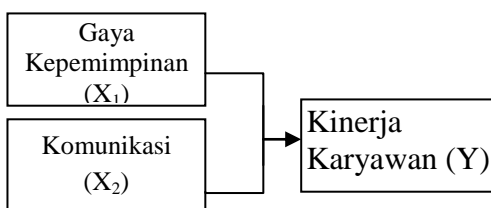
Komunikasi

Pengertian atau definisi komunikasi adalah bermacam-macam, sebagaimana yang dikemukakan masing-masing orang. Namun, apa yang dikemukakan tersebut hanyalah untuk memberikan batasan terhadap apa yang dimaksud dengan komunikasi. Menurut Amir Dkk (2006:29), komunikasi adalah “suatu usaha yang sistematis untuk merumuskan secara tegas azas-azas dan atas dasar azas-azas tersebut disampaikan informasi serta dibentuk pendapat dan sikap.”

Menurut Wiryanto (2004:9), komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Perpindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang digunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, titik putus vokal dan sebagainya. Dan perpindahan yang efektif memerlukan tidak hanya transmisi data, tetapi bahwa seseorang mengirimkan berita dan

menerimanya sangat tergantung pada keterampilan-keterampilan tertentu (membaca, menulis, mendengar, berbicara dan lain-lain) untuk membuat sukses pertukaran informasi. Sedangkan menurut Widjaya (2000:1), komunikasi pada umumnya diartikan sebagai hubungan atau kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan masalah hubungan atau dapat diartikan sebagai saran tukar menukar pendapat atau sebagai kontak antara manusia secara individu ataupun kelompok.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah: Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Putri Megah Asri Indah Medan.

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini akan dilaksanakan pada PT. Putri Megah Asri Indah Medan dan sedangkan waktu penelitian akan dilaksanakan pada bulan Maret 2016.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Putri Megah Asri Indah Medan. Jumlah populasi yang

diukur kinerjanya dan digunakan pada penelitian ini adalah sejumlah 30 orang pegawai yang terdiri dari para karyawan PT. Putri Megah Asri Indah Medan itu sendiri.

Teknik Analisis Data

Peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Peneliti menggunakan bantuan program software SPSS (Statistical Packaged for Sosial Science) versi 15.00 agar hasil yang diperoleh lebih terarah.

Persamaan regresi berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan.

a = Konstanta.

b_1, b_2 = Koefisien Regresi Berganda.

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Komunikasi

e = Variabel Pengganggu (standard error)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian Variabel Gaya Kepemimpinan

a. Pada pernyataan pertama (Bapak/Ibu merasa bahwa pimpinan memaksakan kehendak) sebanyak 11 orang atau 36,7 % yang menyatakan sangat setuju, 14 orang atau 46,7 % menyatakan setuju, 5 orang atau 16,7 % menyatakan kurang setuju, adapun responden yang kurang setuju disebabkan karena responden merasa tidak sepenuhnya tugas yang diberikan bersifat terpaksa. Jika adapun itu demi kemajuan dari PT. Putri Megah Asri Indah Medan itu

sendiri. 0% menyatakan tidak setuju, dan 0% yang menyatakan sangat tidak setuju.

b. Pada pernyataan kedua (Pemimpin jarang berkoordinasi dengan bapak/ibu) sebanyak 13 orang atau 43,4 % yang menyatakan sangat setuju, 11 orang atau 36,7 % menyatakan setuju, 6 orang atau 20,0 % menyatakan kurang setuju, 0 orang atau 0 % menyatakan tidak setuju. Responden yang kurang setuju dan tidak setuju merupakan responden yang memiliki profesi/jabatan yang langsung dibawah oleh pimpinan, sehingga setiap tindakan lebih sering dikoodinasikan dengan responden dan 0 % yang menyatakan sangat tidak setuju.

c. Pada pernyataan ketiga (Pemimpin menentukan sendiri batas waktu penyelesaian tugas) sebanyak 12 orang atau 40,0 % yang menyatakan sangat setuju, 17 orang atau 56,7 % menyatakan setuju, 1 orang atau 3,3 % menyatakan kurang setuju. Responden yang mengatakan kurang setuju disebabkan responden memiliki jabatan sebagai asisten manajer yang kebanyakan tugasnya adalah membantu pimpinan dalam mengawasi kinerja karyawan perusahaan. 0 % menyatakan tidak setuju, dan 0% yang menyatakan sangat tidak setuju.

d. Pada pernyataan keempat (Pemimpin kurang perhatian pada bapak/ibu) sebanyak 14 orang atau 46,7 % yang menyatakan sangat setuju, 10 orang atau 33,3 % menyatakan setuju, 6 orang atau 20,0 % menyatakan kurang setuju, 0 orang atau 0 %

menyatakan tidak setuju. Responden yang mengatakan kurang setuju dan tidak setuju adalah responden yang dalam pekerjaannya langsung dibawahi oleh manajer, sehingga secara tidak langsung hal ini menyebabkan pimpinan memiliki perhatian lebih baik terhadap kehidupan pribadi dan pekerjaan dan 0% yang menyatakan sangat tidak setuju.

- e. Pada pernyataan kelima (Pemimpin memutuskan tindakan secara terpusat) sebanyak 14 orang atau 46,7 % yang menyatakan sangat setuju, 13 orang atau 43,3 % menyatakan setuju, 3 orang atau 10,0 % menyatakan kurang setuju. Responden yang memilih kurang setuju disebabkan karena mereka memiliki profesi/jabatan yang menengah di PT. Putri Megah Asri Indah Medan, sehingga mereka juga diberi kuasa untuk mengambil keputusan-keputusan kecil yang berkaitan dengan operasional perusahaan. Hal ini menyebabkan mereka memilih jawaban kurang setuju terhadap pernyataan ini. 0 % menyatakan tidak setuju, dan 0% yang menyatakan sangat tidak setuju.

Hasil Penelitian Variabel Komunikasi

- a. Pada pernyataan pertama (Bapak/Ibu tidak mengalami kesulitan dalam berkomunikasi dengan pimpinan) sebanyak 13 orang atau 43,3 % yang menyatakan sangat setuju, 17 orang atau 56,7 % menyatakan setuju, 0 orang atau 0% menyatakan kurang setuju, 0 orang atau 0 % menyatakan tidak setuju. Responden yang memilih pernyataan kurang setuju dan

tidak setuju disebabkan karena mereka lebih sering berkomunikasi dengan pimpinan melalui perantara orang lain dalam perusahaan. Hal ini dikarenakan jam kerja dan masalah komunikasi yang dimiliki oleh karyawan. Dan 0% yang menyatakan sangat tidak setuju.

- b. Pada pernyataan kedua (Semua tugas dan perintah sampai pada setiap karyawan) sebanyak 12 orang atau 40,0 % yang menyatakan sangat setuju, 18 orang atau 60,0 % menyatakan setuju, 0 % menyatakan kurang setuju, 0 % menyatakan tidak setuju, dan 0 % yang menyatakan sangat tidak setuju.
- c. Pada pernyataan ketiga (Bapak/Ibu dapat berkomunikasi dengan pimpinan melalui media komunikasi yang formal) sebanyak 11 orang atau 3,67 % yang menyatakan sangat setuju, 14 orang atau 46,7 % menyatakan setuju, 5 orang atau 16,7 % menyatakan kurang setuju. Adapun responden yang kurang setuju terhadap pernyataan ini dikarenakan mereka merasa tidak memiliki keberanian dan juga merasa tidak perlu. Karena kebanyakan hal yang perlu dikomunikasikan adalah masalah operasional perusahaan dan hal tersebut tidak terlalu perlu dikomunikasikan langsung kepada pimpinan karena masalah tersebut dapat diselesaikan di tingkatan manajemen yang lebih rendah. 0 % menyatakan tidak setuju, dan 0 % yang menyatakan sangat tidak setuju.
- d. Pada pernyataan keempat (Bapak/Ibu dapat berkomunikasi dengan pimpinan melalui media komunikasi

- yang informal) sebanyak 13 orang atau 43,3 % yang menyatakan sangat setuju, 11 orang atau 36,7 % menyatakan setuju, 6 orang atau 20,0 % menyatakan kurang setuju. Responden yang memilih pernyataan kurang setuju beralasan dikarenakan mereka juga tidak terlalu paham dalam menggunakan media komunikasi informal tersebut. Media komunikasi yang dimaksud adalah jejaring sosial dan situs pertemanan lainnya. 0 % menyatakan tidak setuju, dan 0 % yang menyatakan sangat tidak setuju.
- e. Pada pernyataan kelima (Bapak/Ibu melakukan komunikasi formal dengan pimpinan secara rutin) sebanyak 12 orang atau 40,0 % yang menyatakan sangat setuju, 17 orang atau 56,7 % menyatakan setuju, 1 orang atau 3,3 % menyatakan kurang setuju. Responden yang memilih pernyataan kurang setuju memiliki alasan bahwa dalam perusahaan hal tersebut tidak terlalu diperlukan, karena pimpinan sudah menetapkan atasan masing-masing yang membawahi mereka. Jadi bila ada sesuatu yang harus dikomunikasikan terhadap pimpinan akan melalui perantara orang-orang tersebut. 0 % menyatakan tidak setuju, dan 0 % yang menyatakan sangat tidak setuju.
- f. Pada pernyataan keenam (Bapak/Ibu melakukan komunikasi informal dengan pimpinan secara rutin) sebanyak 14 orang atau 46,7 % yang menyatakan sangat setuju, 10 orang atau 33,3 % menyatakan setuju, 6 orang atau 20,0 % menyatakan kurang setuju. Responden yang memilih pernyataan kurang setuju memiliki alasan yang bersifat pribadi, seperti tidak berani, tidak perlu dan tidak tahu apa yang mau dikomunikasikan. 0 % menyatakan tidak setuju, dan 0 % yang menyatakan sangat tidak setuju.
- g. Pada pernyataan ketujuh (Berbagai informasi perusahaan telah dikelola dengan baik) sebanyak 14 orang atau 46,7 % yang menyatakan sangat setuju, 13 orang atau 43,3 % menyatakan setuju, 3 orang atau 10,0 % menyatakan kurang setuju. Responden dalam hal ini yang menyatakan kurang setuju karena mereka merasa berbagai informasi perusahaan yang diperoleh dalam operasionalnya masih kurang tersusun dengan baik. Mereka merasa banyak informasi yang tidak sampai pada tujuannya. 0 % menyatakan tidak setuju, dan 0 % yang menyatakan sangat tidak setuju.
- h. Pada pernyataan kedelapan (Penyampaian pesan lisan telah dilakukan dengan efektif) sebanyak 12 orang atau 40,0 % yang menyatakan sangat setuju, 18 orang atau 60,0 % menyatakan setuju, 0 orang atau 0 % menyatakan kurang setuju. 0 % menyatakan tidak setuju, dan 0 % yang menyatakan sangat tidak setuju.
- i. Pada pernyataan kesembilan (Penyampaian pesan secara tulisan telah dilakukan dengan efektif) sebanyak 12 orang atau 40,0 % yang menyatakan sangat setuju, 17 orang atau 56,7 % menyatakan setuju, 1 orang atau 3,3 % menyatakan kurang setuju, 0 % menyatakan tidak setuju,

dan 0 % yang menyatakan sangat tidak setuju.

- j. Pada pernyataan kesepuluh (Saudara pernah mengalami kesalahpahaman dalam berkomunikasi dengan pimpinan) sebanyak 14 orang atau 46,7 % yang menyatakan sangat setuju, 10 orang atau 33,3 % menyatakan setuju, 6 orang atau 20,0 % menyatakan kurang setuju. Responden yang memilih pernyataan kurang setuju memiliki alasan bahwa mereka yang sering memiliki kesalahpahaman dengan pimpinan adalah mereka yang terkadang tidak fokus dalam proses komunikasinya dan terlalu banyak perantara dalam penyampaian informasi, sehingga mereka terkadang salah paham. Mereka yang kurang setuju karena mereka langsung berkomunikasi terhadap pimpinan terhadap apa yang perlu ditugaskan oleh pimpinan. 0 % menyatakan tidak setuju, dan 0 % yang menyatakan sangat tidak setuju.
- k. Pada pernyataan kesebelas (Perbedaan latar belakang tidak menjadi hambatan dalam berkomunikasi) sebanyak 14 orang atau 46,7 % yang menyatakan sangat setuju, 13 orang atau 43,3 % menyatakan setuju, 3 orang atau 10,0 % menyatakan kurang setuju, 0 % menyatakan tidak setuju, dan 0 % yang menyatakan sangat tidak setuju.

Hasil Penelitian Variabel Kinerja

- a. Pada pernyataan pertama (Selama ini pelaksanaan pekerjaan bapak/ibu telah memenuhi target yang ditetapkan perusahaan) sebanyak 13 orang atau 43,3 % yang menyatakan

sangat setuju, 17 orang atau 56,7 % menyatakan setuju, 0 % menyatakan kurang setuju, 0 % menyatakan tidak setuju, dan 0% yang menyatakan sangat tidak setuju.

- b. Pada pernyataan kedua (Target yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan beban kerja yang ada.) sebanyak 15 orang atau 50,0 % yang menyatakan sangat setuju, 14 orang atau 46,7 % menyatakan setuju, 1 orang atau 3,3 % menyatakan kurang setuju. Responden yang kurang setuju memiliki alasan bahwa beban kerja mereka agak berat di banding target perusahaan.
- c. Pada pernyataan ketiga (Pekerjaan yang diberikan dapat bapak/ibu selesaikan dengan baik tanpa kesalahan) sebanyak 13 orang atau 43,3 % yang menyatakan sangat setuju, 17 orang atau 56,7% menyatakan setuju, 0 orang atau 0 % menyatakan kurang setuju, 0 % menyatakan tidak setuju, dan 0 % yang menyatakan sangat tidak setuju.
- d. Pada pernyataan keempat (Bapak/ibu adalah karyawan yang sabar dalam lingkungan kerja perusahaan.) sebanyak 14 orang atau 46,7 % yang menyatakan sangat setuju, 10 orang atau 33,3 % menyatakan setuju, 6 orang atau 20,0 % menyatakan kurang setuju. Responden yang memilih pernyataan kurang setuju memiliki alasan bahwa mereka merupakan pribadi yang kurang sabar dalam bekerja. Mereka lebih suka melakukan pekerjaan secara terburu-buru. 0 % menyatakan tidak setuju, dan 0 % yang menyatakan sangat tidak setuju.

- e. Pada pernyataan kelima (Waktu yang diberikan dalam menyelesaikan tugas telah sesuai dengan kemampuan bapak/ibu.) sebanyak 12 orang atau 40 % yang menyatakan sangat setuju, 18 orang atau 60 % menyatakan setuju, 0 orang atau 0 % menyatakan kurang setuju, 0 % menyatakan tidak setuju, dan 0 % yang menyatakan sangat tidak setuju.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 2.
Coefficients^a

Model	Unstandar Coeff		Standar Coeff	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (C)	2,237	1,245		1,797	,083
X1	-,701	,221	-,949	-3,174	,004
X2	,730	,116	1,876	6,277	,000

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan hasil pengolahan data analisis regresi linier berganda pada Tabel 4.6, maka diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,237 - 0,701 X_1 + 0,730 X_2$$

Interpretasi model berdasarkan hasil estimasi parameter yang diperoleh dari analisis persamaan regresi berganda pada tabel adalah sebagai berikut :

1. Konstanta (a) bernilai 2,237 menunjukkan harga konstan, dimana jika tidak terdapat pengaruh dari variabel bebas yaitu variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi maka kinerja akan tetap bernilai 2,237.
2. Variabel gaya kepemimpinan

bertanda negatif terhadap kinerja dengan koefisien regresi sebesar 0,701. Artinya setiap terjadi peningkatan variabel gaya kepemimpinan sebesar 1 satuan, maka kinerja terhadap PT. Putri Megah Asri Indah Medan akan menurun sebesar 0,701.

3. Variabel komunikasi bertanda positif terhadap kinerja dengan koefisien regresi sebesar 0,703. Artinya setiap terjadi peningkatan variabel komunikasi sebesar 1 satuan maka kinerja terhadap PT. Putri Megah Asri Indah Medan akan meningkat sebesar 0,703

Uji Fhitung (Uji Serentak)

Nilai Fhitung yang diperoleh dengan menggunakan bantuan program software SPSS versi 15.00 for windows dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut ini:

Tabel 3
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	134,279	2	67,139	154,654	,000 ^a
Residual	11,721	27	,434		
Total	146,000	29			

Sumber : Data diolah

Hasil uji Fhitung pada Tabel 3. menunjukkan bahwa nilai Fhitung pada kolom (F) adalah sebesar 154.654, sedangkan nilai Ftabel yang didasarkan pada derajat keyakinan tertentu adalah sebesar 3.34. Nilai signifikan Fhitung pada kolom (Sig.) adalah 0.000, nilai ini lebih kecil dari tingkat kesalahan (α) 0.05. Jadi, nilai Fhitung ini adalah signifikan. Berdasarkan kriteria uji hipotesis apabila nilai Fhitung (154,654)

> nilai Ftabel (3.34). Berdasarkan hasil uji Fhitung (Uji Serentak) maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa variabel bebas yaitu komunikasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada PT. Putri Megah Asri Indah Medan.

Uji Parsial (Uji t)

Nilai t hitung yang diperoleh dengan menggunakan bantuan program software SPSS versi 15.00 for windows dapat dilihat pada Tabel 3 menunjukkan bahwa :

1. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Putri Megah Asri Indah Medan. Hal ini terlihat dari nilai thitung 3,174 > ttabel 2,052. Variabel gaya kepemimpinan mempunyai nilai terbesar kedua yang mempengaruhi kinerja. Hal ini disebabkan karena jawaban responden yang cukup bervariasi atas pernyataan yang diberikan.
2. Variabel komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Putri Megah Asri Indah Medan. Hal ini terlihat dari nilai thitung 6,277 > ttabel 2,052. Variabel komunikasi mempunyai nilai terbesar diantara variabel lain yang mempengaruhi kinerja, sehingga dapat dikatakan bahwa komunikasi merupakan faktor utama yang diperhatikan karyawan PT. Putri Megah Asri Indah Medan dan komunikasi merupakan variabel yang sangat menentukan dalam memperbesar kinerja karyawan PT. Putri Megah Asri Indah Medan.

Koefisien Determinan (R²)

Pengujian determinan (R²) dilakukan untuk melihat seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel bebas. Nilainya adalah 01, jika R² semakin mendekati nol maka model semakin tidak baik.

Tabel 4.
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
dimension0 1	,959 ^a	,920	,914	,65888

Sumber : Data diolah

Tabel 4, menunjukkan bahwa nilai r = 0,959, berarti hubungan antara gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan sebesar 95,9% artinya hubungan sangat erat. R Square = 0,920, berarti 92,0% faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan komunikasi, sedangkan sisanya 8,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Angka Standart Error of Estimate (SEE) sebesar 0,65888 menunjukkan ketepatan model regresi memprediksikan variabel bebas (dependen). Semakin kecil nilai Standart Error of Estimate (SEE) akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel. Angka 0,65888 dapat dikatakan kecil, sehingga dapat dikatakan tepat untuk memprediksi variabel bebas (dependen) dalam penelitian ini.

Pembahasan

Peneliti mengambil kesimpulan bahwa komunikasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan

pada PT. Putri Megah Asri Indah Medan. Hal ini berarti dalam peningkatan dan penurunan yang terjadi terhadap kinerja karyawan pada PT. Putri Megah Asri Indah Medan akan dapat dijelaskan dengan apa yang terlihat dari gaya kepemimpinan dan komunikasi yang diterapkan di perusahaan.

Hal ini sesuai dengan yang dikatakan Robbin (2006:6) Gaya Kepemimpinan merupakan kemampuan memotivasi karyawan, mengatur aktivitas individu lain, memilih saluran komunikasi yang paling efektif, atau menyelesaikan konflik di antara anggotanya.

Karyawan PT. Putri Megah Asri Indah Medan memiliki dedikasi yang tinggi bagi perusahaan. Hal ini merupakan kekuatan bagi PT. Putri Megah Asri Indah Medan untuk menjaga konsistensinya dalam memberikan pelayanan bagi para tamunya. Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi yang dilakukan oleh pemimpin perusahaan adalah kunci daripada kerjasama yang baik para karyawan PT. Putri Megah Asri Indah Medan. Pola gaya kepemimpinan yang otoriter semata dilakukan pemimpin agar dapat mengawasi kinerja daripada karyawan PT. Putri Megah Asri Indah Medan agar memberikan pelayanan semaksimal mungkin bagi tamu yang menginap. Hal tersebut dikombinasikan dengan dilakukannya komunikasi yang baik dengan para karyawan agar karyawan dapat memahami keinginan dari pimpinan untuk meningkatkan kinerja dalam memberikan pelayanan bagi tamu PT. Putri Megah Asri Indah Medan.

Variabel gaya kepemimpinan yang meliputi pemaksaan kehendak, jarang

berkoordinasi, menentukan sendiri batas waktu penyelesaian tugas, kurangnya perhatian dan memutuskan tindakan secara terpusat berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Putri Megah Asri Indah Medan. Variabel gaya kepemimpinan mempunyai nilai terbesar kedua yang mempengaruhi kinerja. Hal ini disebabkan karena jawaban responden yang cukup bervariasi atas pernyataan yang diberikan.

Hal ini sesuai seperti yang dikatakan Nawawi (2003:115), gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya. Namun dalam hal ini pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan otoriter yang semata dilakukan pemimpin agar dapat mengawasi kinerja daripada karyawan PT. Putri Megah Asri Indah Medan memberikan suasana kerja. Gaya kepemimpinan otoriter kurang cocok yang mana PT. Putri Megah Asri Indah Medan merupakan salah satu jenis perusahaan tertutup yang sahamnya dimiliki secara tunggal. Dengan demikian setiap keputusan yang diambil oleh pimpinan adalah murni adanya tekanan dan intervensi dari pihak lain.

Variabel Komunikasi yang meliputi kesulitan dalam berkomunikasi, tugas dan perintah yang sampai pada setiap karyawan, dapat berkomunikasi dengan pimpinan baik secara formal maupun informal, melakukan komunikasi yang rutin secara formal dan informal, pengelolaan informasi perusahaan dengan baik, penyampaian pesan lisan

dan tulisan secara efektif, kesalahpahaman dalam berkomunikasi dan perbedaan latar belakang dalam berkomunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Putri Megah Asri Indah Medan.

Variabel komunikasi mempunyai nilai terbesar diantara variabel lain yang mempengaruhi kinerja, sehingga dapat dikatakan bahwa komunikasi merupakan faktor utama yang diperhatikan karyawan PT. Putri Megah Asri Indah Medan dan komunikasi merupakan variabel yang sangat menentukan dalam memperbesar kinerja karyawan PT. Putri Megah Asri Indah Medan.

Hal ini sesuai seperti yang dikatakan Wiryanto (2004:9), komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Perpindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang digunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, titik putus vokal dan sebagainya. Dan perpindahan yang efektif memerlukan tidak hanya transmisi data, tetapi bahwa seseorang mengirimkan berita dan menerimanya sangat tergantung pada keterampilan-keterampilan tertentu (membaca, menulis, mendengar, berbicara dan lain-lain) untuk membuat sukses pertukaran informasi.

Dengan komunikasi fungsi-fungsi manajemen, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dapat tercapai. Meningkatkan kegairahan dan motivasi kerja Dengan menggunakan komunikasi sebagai alat koordinasi dan pengendalian

para pimpinan dapat mengetahui keadaan dari bidang yang menjadi tugasnya. Menimbulkan rasa kesetiakawanan dan loyalitas antara bawahan dengan atasan, bawahan dengan bawahan, dan antara atasan karena pengawasan yang jelas dan mantap. Dengan komunikasi semua bagian organisasi dapat mengetahui kebijakan, peraturan dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan oleh pimpinan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putri Megah Asri Indah Medan.
2. Berdasarkan Uji-t bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Putri Megah Asri Indah Medan.
3. Berdasarkan Uji-t dapat bahwa komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Putri Megah Asri Indah Medan.
4. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi (R^2), diperoleh nilai r sebesar 0,959 berarti hubungan antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Komunikasi (X_2), terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) sebesar 95,9% yang artinya hubungan positif dan erat. Nilai R square = 0,920, berarti 92,0% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan komunikasi ,sedangkan sisanya

8,0% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Faktor-faktor lain itu dapat berupa persaingan usaha, kompensasi, pelatihan dan pengembangan karyawan dan faktor-faktor lainnya.

Saran

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi merupakan faktor yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Putri Megah Asri Indah Medan. Untuk itu perlu semakin ditingkatkannya komunikasi dari atas ke bawah (downward communication) dan komunikasi dari bawah ke atas (upward communication).
2. Gaya Kepemimpinan di PT. Putri Megah Asri Indah Medan lebih baik diarahkan ke arah gaya kepemimpinan demokratis yang mana gaya kepemimpinan ini menempatkan manusia sebagai faktor pendukung terpenting dalam kepemimpinan yang dilakukan berdasarkan dan mengutamakan orientasi pada hubungan dengan anggota organisasi. Hal ini dianggap perlu agar pimpinan dapat lebih memusatkan perhatiannya pada pengembangan perusahaan daripada mengawasi masalah operasional yang dapat ditangani di tingkatan manajemen yang lebih rendah
3. Perlu dilakukan penelitian selanjutnya untuk mengetahui faktor lain yang menjadi indikator untuk mengukur kinerja karyawan pada PT. Putri Megah Asri Indah Medan .

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, P. Dkk. 2006. Pengantar Ilmu Komunikasi. Cetakan pertama, M Pustaka Bangsa Press, Medan.
- Ghozali, Imam. 2006. Analisis Data Kuantitatif. PT. Graha Ilmu, Jakarta.
- Gomes, Cardoso, Faustino.2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Hersey, Paul, dan Blanchard, Kenneth H. 2004. Management Of Organizational Behaviour, Utiliting Human Resource. Terjemahan oleh Agus Dharma. Manajemen Perilaku Organisasi, Pendayagunaan Sumber Daya Manusia. Erlangga, Jakarta.
- Kartono, 2006. Pemimpin dan Kepemimpinan. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2003. Perilaku Organisasi, Buku I. Salemba Empat, Jakarta.
- Madura, Jeff. 2001. Pengantar Bisnis, Buku 1. Salemba Empat, Jakarta.
- Malthis, Robert L dan John H. Jackson 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku 10. Salemba Empat, Jakarta.
- Nawawi, H. Hadari. 2003. Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi. Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Purwanto, Joko. 2006. Komunikasi Bisnis. Erlangga, Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi 2. Rajawali Pers, Jakarta.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2008. Perilaku Organisasi, Edisi 12. Salemba Empat, Jakarta.

- Sendjaja, Sasa Djuarsa. 2003. Pengantar Ilmu Komunikasi. Universitas Terbuka, Jakarta.
- Situmorang, Syafrizal Helmi. 2008. Analisis Data Penelitian. USU Press. Medan.
- Sofyandi, Herman, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Tjiptono, Fandi. 2006. Pemasaran Jasa. Bayumedia Pubhlishing, Malang.
- Umar, Husein. 2008. Metode Riset Komunikasi Organisasi. PT. Gramedia Pustaka Utama., Jakarta.
- Widjaya, H.A.W. 2000. Ilmu komunikasi. Ed Revisi. Rineka Cipta, Jakarta.
- Winardi.2000. Kepemimpinan dalam Manajemen. Rineka Cipta, Jakarta.
- Wiryanto. 2004. Pengantar Ilmu Ekonomi. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Yuli, Budi Sri Cantika. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. UMM Press, Malang.