

## THE INFLUENCE OF COMMUNICATION AND LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. CHANG HONG YIN HUA

**Achmad Rozi<sup>1</sup>, Imat Hikmat<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Primagraha

Email: [enggus.eroy@gmail.com](mailto:enggus.eroy@gmail.com)

### Abstract

The purpose of this study was to determine whether communication and leadership style affect employee performance at PT. Chang Hong Yin Hua. The sample used in this study was a saturated sample of 30 people. Based on the results of the partial test for the Communication Variable (X1)  $t_{count} = 2.239$  greater than  $t_{table} = 2.052$ , it can be concluded that  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, so that Hypothesis 1 has been proven that there is a significant effect on Communication (X1) on Employee Performance (Y). Meanwhile, based on the results of the partial test of the Leadership Style Variable (X2)  $t_{count} = 2.489$  greater than  $t_{table} = 2.052$ , it can be concluded that  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, so that Hypothesis 2 has been proven that there is a significant effect of Leadership Style (X2) on employee performance (Y), while based on the results of the ANOVA test (F test) the value of  $F_{count} = 8.504$  is greater than the value of  $F_{table} = 3.34$  and  $Sig. (p) = 0.001$ . Where  $p < 0.05$   $H_0$ : rejected and  $H_a$ : accepted. Therefore, Hypothesis 3 has been proven that there is an effect of Communication (X1) and Leadership Style (X2) simultaneously on Employee Performance (Y). Finally, it can be seen that the Employee Performance of PT. Chang Hong Yin Hua is influenced by Communication and Leadership Style by 38.6%. While the remaining 61.4% is influenced by other factors that are thought to be indications that are not included in this study

*Keywords: Communication, Leadership Style and Performance*

## PENDAHULUAN

Faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada di dalam berbagai bidang terutama dalam suatu organisasi. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat di identifikasikan, bekerja terus menerus untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan, SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan, pada hakikatnya SDM berupa manusia yang dipekerjakan disebuah penggerak untuk mencapai tujuan organisasi.

Begitupun dalam kehidupan berorganisasi, tidak ada satupun organisasi yang dapat terbentuk tanpa adanya komunikasi di antara para anggotanya. Komunikasi yang tercipta di antara para anggota organisasi disebut dengan komunikasi organisasi. Salah satu komunikasi yang kerap atau tidak mungkin tidak terjadi dalam organisasi adalah komunikasi interpersonal.

Proses komunikasi dalam organisasi adalah salah satu faktor penentu dalam mencapai organisasi yang efektif. Salah satu proses yang akan selalu terjadi dalam organisasi apapun adalah proses komunikasi. Melalui organisasi terjadi pertukaran informasi, gagasan dan pengalaman. Mengingat perannya yang penting dalam menunjang kelancaran berorganisasi, maka perhatian yang cukup perlu dicurahkan untuk mengelola komunikasi dalam organisasi yang dalam konteks ini adalah komunikasi interpersonal antara atasan dan bawahan. Proses komunikasi yang terjadi begitu dinamik dan dapat menimbulkan berbagai masalah yang mempengaruhi pencapaian sebuah organisasi terutama dengan timbulnya salah faham dan konflik.

Dalam organisasi jenis komunikasi yang diyakini paling efektif untuk merubah sikap dan perilaku individu adalah komunikasi interpersonal. Komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi diantara seseorang dengan paling kurang seorang lainnya atau biasanya diantara dua orang yang dapat langsung diketahui balikkannya. Karena itu, komunikasi interpersonal yang terjalin antara pimpinan-bawahan dalam organisasi mustilah efektif. Sebab, efektivitas komunikasi interpersonal

diharapkan mampu memelihara motivasi dan gairah para karyawan atau pegawai dengan adanya pemberian berupa penjelasan kepada mereka tentang apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka mengerjakannya dan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja mereka jika sedang berada di bawah standar.

Di antara kedua belah pihak harus ada two-way-communications atau komunikasi dua arah, komunikasi timbal balik atau yang sering kita dengar dengan istilah komunikasi interpersonal, untuk itu diperlukan adanya kerjasama yang diharapkan untuk mencapai cita-cita, baik cita-cita pribadi, maupun kelompok untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Di dalam proses komunikasi organisasi akan melibatkan para pimpinan atau atasan dan para karyawan yang saling berinteraksi dan mengadakan komunikasi yang berjenjang yaitu komunikasi dari atasan kebawah dan komunikasi dari bawahan ke atas atau komunikasi antar bawahan. Proses komunikasi tersebut berjalan karena melibatkan semua pihak yang berkomunikasi.

Memenangkan persaingan yang ketat, tidak hanya cukup dengan mengandalkan kualitas manajemen dan hasil yang bagus saja, melainkan juga harus melibatkan SDM yang berkualitas sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

PT.Chang Hong Yin Hua merupakan salah satu perusahaan yang boleh jadi juga mengalami problem dalam komunikasi interpersonal antara pimpinan-bawahan sehingga proses pencapaian tujuan organisasi menjadi terhambat, karena baik pimpinan sendiri atau para pegawai mempunyai masalah berkenaan dengan tugas maupun menyangkut diluar tugas masing-masing. Tak dapat dipungkiri bahwa para pegawai juga mempunyai uneg-uneg berkenaan dengan tugas yang diembankan kepada mereka, maupun tentang peraturan yang diberlakukan pada perusahaan di karenakan sering adanya pergantian pimpinan yang menyebabkan karyawan susah berinteraksi dan beradaptasi dengan setiap pemimpin baru dan dengan gaya kepemimpinan yang baru. Gaya kepemimpinan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan juga mempunyai peran penting untuk memahami tugas-tugas yang akan ditanggung jawabkan sekaligus memahami karakteristik bawahan.

Seorang pemimpin diharapkan mampu memberikan bimbingan, dorongan dan motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan, menjadikan bawahannya berprestasi. Jika pemimpin tersebut mampu berinteraksi dengan baik kepada setiap bawahannya untuk menunjang kelancaran proses komunikasi interpersonal dalam meningkatkan prestasi para pegawai baik dalam hal peningkatan kualitas SDM dan pekerjaannya maupun peningkatan kinerja para pegawai itu sendiri.

Oleh karena itu, demi tercapainya tujuan perusahaan, perlu adanya seorang pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan dengan kualitas tinggi dan memenuhi kualifikasi sebagai seorang pemimpin, karena seorang pemimpin merupakan salah satu yang menentukan pengembangan perusahaan dalam proses suatu kegiatan organisasi, berhasil atau gagalnya ditentukan oleh pemimpin dengan bagaimana cara gaya kepemimpinannya.

Gaya kepemimpinan merupakan hal apa yang dikatakannya (bahasa) dan apa yang di perbuatnya (tindakan), seseorang membantu orang-orang lain untuk memperoleh hasil yang di inginkan. Cara seseorang berbicara kepada orang lain dan cara orang bersikap di depan orang lain merupakan suatu gaya kerja. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang dimiliki akan mempunyai pengaruh tinggi terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut Mchmed Tun Ganyang Kinerja adalah tingkat efektivitas dan efisiensi yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari di suatu organisasi atau perusahaan pada periode tertentu.

Globalisasi dan modernisasi dalam bidang industri hampir menyisihkan keinginan karyawan yang mau bekerja, namun demikian karyawan akan tetap dibutuhkan oleh perusahaan, sebab tanpa karyawan suatu perusahaan mustahil dapat berjalan dengan sendirinya. Karyawan selalu terlibat dalam setiap proses manajemen maupun operasional dalam sebuah perusahaan, keterkaitan kompensasi dengan kinerja karyawan sangatlah signifikan.

Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian dalam rangka untuk menilai apakah komunikasi dan kepemimpinan yang dilakukan di perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan organisasi.

## IDENTIFIKASI MASALAH

1. Bagaimana komunikasi kebawah yang dijalin oleh para pimpinan kepada bawahannya mengenai instruksi kerja, peraturan kerja, dan cara melakukan pekerjaan.
2. Bagaimana komunikasi keatas yang dilakukan oleh bawahan kepada para pimpinan mengenai penyampaian hasil laporan kerja, kritik dan saran, serta bantuan mengatasi pekerjaan.
3. Bagaimana komunikasi sejajar yang dilakukan oleh sesama karyawan dalam bertukar informasi, koordinasi tugas, dan mempererat rasa kekeluargaan sesama pegawai.
4. Sikap pemimpin yang buruk akan menurunkan kinerja karyawan
5. Gaya kepemimpinan yang penerapannya tidak sesuai dengan keadaan karyawan akan menghambat dalam pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka dirumuskan masalah penelitian ini adalah; pertama, Apakah Komunikasi mempengaruhi Kinerja Karyawan ?; kedua, Apakah Gaya Kepemimpinan mempengaruhi Kinerja Karyawan?; ketiga, Apakah Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan mempengaruhi Kinerja Karyawan ?

## TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui apakah Komunikasi mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT.Chang Hong Yin Hua.
2. Untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT.Chang Hong Yin Hua.
3. Untuk mengetahui apakah Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT.Chang Hong Yin Hua.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *job performace* atau *actual performace* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja

adalah tingkat efektivitas dan efisiensi yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari di suatu organisasi atau perusahaan pada periode tertentu

Menurut Mangkunegara dalam Muhammad Busro (2018:89) kinerja adalah hasil kerja atau produktivitas kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau tim kerja dalam melaksanakan tugas sesuai tanggungjawab yang diberikan oleh organisasi.

Menurut Guritno dan Waridin dalam Muhammad Busro (2018:88) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standart yang telah di tentuka.

Sedangkan menurut Suwatno dan Priansa dalam Machmed Tun Ganyang (2018:188) kinerja merupakan sebagai hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya

## a. Kriteria-kriteria Kinerja Karyawan

Schuler dan Jackson dalam Donni Juni Priansa (2017:49) menyebutkan 3 kriteria yang berhubungan dengan kinerja yaitu :

### 1) Sifat

Kriteria berdasarkan sifat memutuskan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada cara kerja seseorang, bukan pada yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.

### 2) Perilaku

Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada cara pekerjaan dilaksanakan. Kriteria ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antarpersonal pegawai. Sebagai contoh, apakah pegawainya ramah atau menyenangkan.

### 3) Hasil

Kriteria berkenaan dengan hasil semakin populer dengan semakin ditekannya produktivitas dan

## b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Berikut faktor yang mempengaruhi kinerja

menurut Mangkunegara (2017:67) adalah sebagai berikut :

- 1) Faktor Kemampuan, secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Jadi, jika seorang pemimpin atau karyawan tersebut mempunyai potensi atau keahlian dalam bekerja di suatu organisasi bisa jadi akan meningkatkan kemajuan dari organisasi tersebut.
- 2) Faktor Motivasi, motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

## c. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Dimensi dan indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang diutarakan oleh Mangkunegara (2011:61) yang dibagi kedalam lima dimensi dan sepuluh indikator, yaitu :

- 1) Dimensi Kuantitas Kerja  
Dimensi kuantitas kerja diukur dua indikator yaitu :
  - a) Kecepatan.
  - b) Kemampuan.
- 2) Dimensi Kualitas dari hasil  
Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu :
  - a) Kerapihan
  - b) Ketelitian
  - c) Hasil Kerja.
- 3) Dimensi Kerja Sama  
Dimensi kerja sama diukur dengan menggunakan dua indikator :
  - a) Jalinan kerja sama
  - b) Kekompakan.
- 4) Dimensi Tanggung Jawab  
Dimensi tanggu jawab diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :
  - a) Hasil kerja
  - b) Mengambil keputusan
- 5) Dimensi Inisiatif

Dimensi inisiatif diukur dengan menggunakan satu indikator yaitu kemampuan.

#### d. Tujuan Kinerja

Kinerja merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan adalah tentang arah secara umum, sifatnya luas, tanpa batasan waktu dan tidak berkaitan dengan prestasi tertentu. Tujuan merupakan sebuah aspirasi. Perencanaan kinerja dimulai dengan melakukan perumusan dan mengklarifikasi tujuan yang hendak dicapai organisasi. Sesuai dengan jenjang organisasi yang dimiliki, selanjutnya tujuan yang sudah dirumuskan tersebut dirinci lebih lanjut menjadi tujuan ditingkat yang lebih rendah.

Menurut Hery (2019:20) Kinerja merupakan tanggungjawab setiap individu terhadap pekerjaannya. Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individu dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik.

#### e. Sasaran Kinerja

Menurut Hery (2019:21) sasaran kinerja merupakan suatu pertanyaan spesifik yang menjelaskan hasil yang harus dicapai, kapan, dan oleh siapa sasaran yang ingin dicapai tersebut terselesaikan. Sifatnya dapat dihitung, prestasi yang dapat diamati, dan dapat diukur. Sasaran merupakan harapan.

Sebagai sasaran, suatu kinerja mencakup unsur-unsur berikut :

- 1) *The performers*, yaitu orang yang menjalankan kinerja
- 2) *The action* atau *performance*, yaitu tentang tindakan atau kinerja yang dilakukan oleh *performer*
- 3) *A time element*, menunjukkan waktu kapan pekerjaan dilakukan
- 4) *An evaluation method*, yaitu tentang cara menilai bagaimana hasil pekerjaan dapat dicapai
- 5) *The place*, menunjukkan tempat di mana pekerjaan dilakukan.

Sasaran yang efektif dinyatakan secara spesifik, dapat diukur, dapat dicapai, berorientasi pada hasil, dan dalam batas waktu tertentu, yang dikenal dengan sebutan SMART:

- ( S ) *Specific, Simple* : artinya dinyatakan secara jelas, singkat, dan mudah dimengerti
- ( M ) *Measurable* : artinya dapat diukur dan dikuantifikasi
- ( A ) *Attainable, Achievable* : artinya bersifat menantang, tetapi masih dapat diwujudkan atau direalisasi
- ( R ) *Result Oriented, Relevant* : artinya fokus pada pencapaian

Hasil

- ( T ) *Time-Bound, Timely, Timeliness* : artinya ada batas waktu dan sapat dipantau kemajuannya terhadap sasaran agar dapat dikoreksi
- Cara menulis sasaran adalah dalam bentuk hasil akhir atau keluaran ( *output* ), dan bukan merupakan aktivitas. Hasil kinerja dapat dinyatakan sebagai berikut: meningkatkan produksi, menurunkan beban operasional, meningkatkan penjualan, dan seterusnya.

## 2. Komunikasi

### a. Pengertian Komunikasi

Secara etimologis komunikasi berasal dari bahasa Latin, yaitu *cum*, kata depan yang artinya dengan atau bersama dengan, dan kata *units*, kata bilangan yang berarti satu. Dua kata tersebut membentuk kata benda *communio*, yang dalam bahasa Inggris disebut dengan *communion*, yang berarti kebersamaan, persatuan, persekutuan, gabungan, pergaulan, atau hubungan.

Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2017:145) mendefinisikan bahwa "*Communication is the son, place, pr thing to another person, place, or thing*", yaitu komunikasi adalah proses pemidahan informasi, pengertian, dan pemahaman dari seseorang, suatu tempat, atau sesuatu kepada sesuatu, tempat, atau orang lain.

Menurut Dr. Muhammad Busro (2018:205) komunikasi adalah pertukaran informasi atau pesan secara dua arah antara

komunikator dan komunikan, baik langsung maupun tidak langsung, baik dengan menggunakan ataupun tidak menggunakan media.

Menurut Himstreet & Baty dalam Andri & Endang (2019:156) komunikasi adalah suatu proses penukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan.

Dari pengertian komunikasi di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa komunikasi adalah suatu proses pengiriman dan penerimaan pesan yang terjadi antara sumber dan penerima lalu menghasilkan suatu pemahaman yang dapat mempengaruhi satu sama lain. Terkait dengan keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi setiap proses komunikasi yang berlangsung antar individu akan menghasilkan pengaruh yang menunjang kinerja para karyawan.

#### b. Dimensi dan Indikator Komunikasi

Pada penelitian ini penulis akan meneliti komunikasi organisasi internal, dengan dimensi dan indikator dalam buku Dr. Muhammad Busro (2018:213) sebagai berikut:

##### 1) Komunikasi ke Atas

Komunikasi ke atas merupakan pesan yang dikirim dari tingkat hirarki yang lebih rendah ke tingkat yang hirarki yang lebih tinggi, misalnya para pelaksana ke manajernya, atau dari para dosen ke rekan fakultas.

##### 2) Komunikasi ke Bawah

Komunikasi ke bawah merupakan pesan yang dikirim dari tingkat hirarki yang lebih tinggi ke tingkat hirarki yang lebih rendah. Komunikasi Horizontal  
Komunikasi horizontal adalah pesan yang di pertukarkan pada level hirarki yang sama.

#### Proses Komunikasi

Menurut Umam dalam Arif dan Eka (2019:194) proses komunikasi mempunyai dua model, yaitu model linier dan model sirkuler.

##### 1) Model Linier

Model ini mempunyai sebuah proses yang hanya terdiri dari dua garis lurus, yaitu

proses komunikasi berawal dari komunikator dan berakhir pada komunikan. Contoh : Formula Laswell, formula ini dikenal dengan rumusan cara untuk menggambarkan dengan tepat sebuah tindak komunikasi, yaitu dengan menjawab pertanyaan :

- *Who* (siapa)
- *Say what* (menagatakan apa)
- *In which channel* (dengan saluran yang mana)
- *To whom* (kepada siapa)
- *With what effect* (dengan efek seperti apa)

##### 2) Model Sirkuler

Model ini ditandai dengan adanya unsur *feedback*. Proses komunikasi tidak berawal dari satu titik dan berakhir pada titik yang lain. Proses komunikasi sirkuler itu berbalik satu lingkaran penuh.

Masalah dalam komunikasi terjadi ketika pengiriman dan penerima pesan berasumsi bahwa interpretasi pesan yang disampaikan dan diterima dianggap tidak akurat, tidak lengkap, dan mengandung harapan yang tidak realistis. Komunikasi yang efektif akan terjadi ketika dibangun sebuah jembatan komunikais yang menghubungkan dua komponen yaitu isi pesan dan pengaruh emosional, serta menjamin kedua komponen tersebut menjadi pertimbangan yang sama bagi pengirim dan penerima pesan.

#### Fungsi Komunikasi

Berdasarkan pengamatan yang para pakar komunikasi lakukan, komunikasi mengemukakan fungsi-fungsi yang berbeda, meskipun adakalanya terdapat kesamaan dan tumpang tindih diantara berbagai pendapat tersebut.

Menurut William I Gorden komunikasi mempunyai empat fungsi yaitu (Mulyana, 2014:5-38) :

##### 1) Fungsi Komunikasi Sosial

Fungsi komunikasi sebagai komunikasi sosial setidaknya mengisyaratkan bahwa komunikasi penting untuk membangun konsep-konsep diri kita, aktualisasi-diri, untuk kelangsungan hidup, untuk memperoleh kebahagiaan, terhindar dari tekanan dan ketegangan antara lain lewat

komunikasi yang menghibur, dan memupuk hubungan dengan orang lain.

Orang yang tidak pernah berkomunikasi dengan manusia bisa dipastikan akan “tersesat,” karena tidak sempat menata dirinya dalam suatu lingkungan sosial. Implisit dalam fungsi komunikasi sosial ini adalah fungsi komunikasi kultural. Para ilmuwan sosial mengakui bahwa budaya dan komunikasi itu mempunyai hubungan timbal balik. Budaya menjadi bagian dari perilaku komunikasi, dan pada gilirannya komunikasi juga menentukan, memelihara, mengembangkan atau mewariskan budaya.

## 2) Fungsi Komunikasi Ekspresif

Komunikasi ekspresif tidak langsung bertujuan mempengaruhi orang lain, namun dapat dilakukan sejauh komunikasi tersebut menjadi instrument untuk menyampaikan perasaan (emosi) kita. Perasaan-perasaan tersebut dikomunikasikan terutama melalui pesan non verbal. Perasaan sayang, peuli, rindu, simpati, gembira, marah dan benci dapat disampaikan lewat kata-kata, namun terutama lewat perilaku nonverbal.

## 3) Fungsi Komunikasi Ritual

Komunikasi ritual bertujuan untuk komitmen mereka kepada tradisi keluarga, komunitas, suku, bangsa, negara, ideology, atau agama mereka. Komunikasi ritual sering juga bersifat ekspresif, menyatakan perasaan terdalam seseorang. Para siswa yang menjadi pasukan pengibar bendera merah putih, sering dengan berlinang air mata, dalam pelantikan mereka, untuk menunjukkan rasa cinta mereka kepada nusa dan bangsa, terlepas dari apakah kita setuju terhadap perilaku mereka.

## 4) Fungsi Komunikasi Instrumental

Komunikasi instrumental mempunyai beberapa tujuan umum: menginformasikan, mengajar, mendorong, mengubah sikap dan keyakinan, dan mengubah perilaku atau menggerakkan tindakan, dan juga menghibur. Bila diringkas, maka kesemua tujuan tersebut dapat disebut membujuk (bersifat persuasif).

Komunikasi yang berfungsi memberitahukan atau menerangkan (to inform) mengandung muatan persuasif dalam

arti bahwa pembicara menginginkan pendengarnya mempercayai bahwa fakta atau informasi yang disampaikannya akurat dan layak diketahui. Sebagai instrumen, komunikasi tidak saja kita gunakan untuk menciptakan dan membangun hubungan tersebut.

Komunikasi berfungsi sebagai instrument untuk mencapai tujuan-tujuan pribadi dan pekerjaan, baik tujuan jangka pendek ataupun tujuan jangka panjang. Tujuan jangka pendek, misalnya untuk memperoleh pujian, menumbuhkan kesan yang baik memperoleh keuntungan material, ekonomi, dan politik. Sementara itu, tujuan jangka panjang dapat diraih lewat keahlian komunikasi, misalnya keahlian berpidato, berunding, berbahasa asing ataupun keahlian menulis. Kedua tujuan itu tentu saja berkaitan dalam arti bahwa berbagai pengelolaan kesan itu secara kumulatif dapat digunakan untuk mencapai tujuan jangka panjang berupa keberhasilan karier.

## c. Tujuan Komunikasi

Menurut Arnold dan Bowers (Devito, 2011:30) “Motif atau tujuan dari komunikasi tidak perlu dikemukakan secara sadar, juga tidak perlu mereka yang terlibat menyepakati tujuan komunikasi mereka. Tujuan dapat disadari atau tidak. Dapat dikenali ataupun tidak. Meskipun teknologi komunikasi berubah dengan cepat pada dasarnya tujuan komunikasi tetap sama.

Tujuan dari komunikasi menurut Joseph A Devito (2011:31-33) adalah Menemukan, yaitu dengan berkomunikasi, setiap individu dapat memahami secara lebih baik mengenai diri kita sendiri, dan orang lain. Dalam kehidupan sehari-hari, setiap individu tidak terlepas dari hal yang menghibur, kini hiburan menjadi salah satu kebutuhan. Untuk melakukan hiburan atau bermain, komunikasi menjadi alat yang tepat dalam mengutarakan dan bertukar informasi informasi yang menarik yang dapat menghibur

## 3. Gaya Kepemimpinan

### a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Azhar Affandi (2021:225) gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan pemimpin dalam memengaruhi para pengikutnya.

Menurut Thoha dalam Dr. Muhammad

Busro (2018:226) gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang konsisten yang kita tunjukkan dan diketahui oleh pihak lain ketika kita berusaha memengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain. Sedangkan menurut Achmad Rozi (2018:166) gaya kepemimpinan adalah usaha untuk mempengaruhi orang antar perseorangan berkat proses komunikasi untuk mencapai suatu beberapa tujuan.

Berdasarkan pengertian para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya dalam mencapai tujuan.

### b. Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan

Hasibuan (2016:171) mengemukakan 3 dimensi gaya kepemimpinan yaitu:

**Tabel 2.1**  
**Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan**

Dimensi	Indikator
1. Kepemimpinan Otoriter	a. Wewenang mutlak terpusat pada pimpinan b. Keputusan selalu dibuat oleh pimpinan c. Tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran.
2. Kepemimpinan Delegatif	a. Pimpinan melimpahkan wewenang lebih banyak kepada bawahan b. Keputusan lebih banyak dibuat oleh para bawahan c. Bawahan bebas menyampaikan saran dan pendapat
3. Kepemimpinan Partisipatif	a. Wewenang pimpinan tidak mutlak b. Keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan c. Banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran dan pendapat

### c. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menurut Andri dan Endang (2019:95) pada dasarnya

diterangkan melalui tiga aliran teori berikut ini:

- 1) Teori Genetis (Keturunan)  
Teori ini menyatakan bahwa seorang pemimpin akan menjadi pemimpin karena ia telah dilahirkan dengan bakat kepemimpinan.
- 2) Teori Sosial  
Teori ini merupakan kebalikan dari teori genetis, teori ini mengatakan bahwa setiap orang bisa menjadi pemimpin apabila diberikan pendidikan dan pengalaman yang cukup.
- 3) Teori Ekologis  
Teori ekologis ini pada intinya berarti bahwa seseorang hanya akan berhasil menjadi pemimpin yang baik apabila ia telah memiliki bakat kepemimpinan. Bakat tersebut kemudian dikembangkan melalui pendidikan teratur dan pengalaman yang memungkinkan untuk dikembangkan lebih lanjut.

### d. Fungsi-fungsi Kepemimpinan

Menurut Siagian dalam Muhammad Busro (2018:232) fungsi kepemimpinan mencakup beberapa tugas kewajiban dan dalam rangka kepemimpinan menjalankan pemerintahan, yang diantaranya :

- 1) Pemimpin sebagai Penentu Arah  
Pemimpin merupakan orang yang memberikan arahan, kemana organisasi akan dibawa. Arah organisasi biasanya diwujudkan dalam bentuk visi, misi, dan tujuan organisasi. Dalam hal ini pemimpin berusaha menentukan arah pencapaian visi, misi, dan tujuan melalui berbagai kegiatan organisasi sehingga mengoptimalkan segala sarana dan prasarana yang tersedia. Pengambilan keputusan ialah kewajiban seorang pemimpin dalam rangka menjalankan kekuasaan atau dalam rangka memecahkan masalah-masalah dalam organisasinya.
- 2) Pimpinan sebagai Wakil dan Juru Bicara Organisasi

Pemimpin puncak organisasi yaitu yang menjadi wakil dan juru bicara resmi akan mampu mencapai tujuannya tanpa memelihara hubungan yang baik dengan berbagai pihak di luar organisasi yang bersangkutan sendiri. Sebagai wakil dan juru bicara organisasi fungsi pimpinan tidak terbatas hanya pemeliharaan hubungan baik tetapi harus membuahakan perolehan dukungan yang diperlukan untuk pencapaian tujuan organisasi. e. Pemeliharaan hubungan yang baik agar pihak yang berkepentingan mempunyai persepsi yang baik terhadap organisasi.

### 3) Pimpinan sebagai Komunikator yang Efektif

Pimpinan suatu organisasi akan selalu menjadi juru bicara organisasi. Ia akan selalu melakukan negosiasi setiap kali akan melakukan kerja sama dengan pemangku kepentingan, dan pimpinanlah yang akan berusaha melakukan komunikasi secara intensif, dan akan selalu berusaha melakukan tindak lanjut atas kerja sama yang dirintis.

Adanya pemeliharaan hubungan yang baik dilakukan dengan proses komunikasi. Keputusan yang telah diambil disampaikan kepada para pelaksana melalui jalur komunikasi yang terdapat dalam organisasi. Adanya interaksi pesan yang terjadi antara atasan dan bawahan, antara sesama pejabat pemimpin, dan antara sesama petugas pelaksana kegiatan operasional dengan serasi berkat terjadinya komunikasi yang efektif, sehingga dimungkinkan terjadi umpan balik yang bermanfaat bagi organisasi.

### 4) Pimpinan sebagai Mediator

Pimpinan merupakan mediator antara keinginan organisasi dengan keinginan karyawan. Dengan adanya kepemimpinan yang bijak, maka peran pimpinan sebagai jembatan akan berjalan senga baik. Pimpinan adalah pihak yang menerjemahkan seluruh visi dan misi perusahaan sehingga karyawan dapat memahami berbagai kegiatan yang harus dilaksanakan dalam pencapaian dua hal tersebut.

Fungsi pimpinan sebagai mediator difokuskan pada penyelesaian situasi konflik yang mungkin timbul dalam satu organisasi, tanpa

mengurangi pentingnya situasi konflik yang mungkin timbul dalam hubungan keluar harus dihadapi dan diatasi oleh pimpinan.

### 5) Peranan Pimpinan Selaku Integrator

Pimpinan berperan sebagai pengintegrasi seluruh kegiatan yang akan dilaksanakan oleh suatu organisasi dengan demikian berapapun banyaknya kegiatan yang dilakukan oleh seluruh bagian, seluruhnya akan tertuju pada satu tujuan yaitu tercapainya visi organisasi.

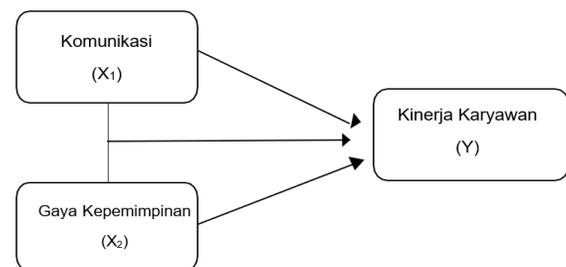
### e. Hubungan Pemimpin dan Karyawan

Masih menurut Rozi (2018:148) dalam konteks hubungan antara pemimpin dan karyawan ada dua gaya pemimpin yang diterapkan, yaitu:

- 1) Pemimpin dalam gaya orientasi tugas (task oriented) dengan ciri-ciri sebagai berikut:
  - a) Menghindari sifat suka melalaikan tugas.
  - b) Mengedepankan profesionalitas hasil kerja sesuai target.
  - c) Berusaha memberikan kepuasan kepada pelanggan.
- 2) Pemimpin dalam gaya orientasi pegawai (employee oriented) dengan ciri-ciri sebagai berikut:
  - a) Pemimpin yang memiliki pandangan dan konsep kaderisasi.
  - b) Pemimpin berusaha membesarkan para karyawannya.
  - c) Memberikan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan.
  - d) Memberi kesempatan karyawan untuk memimpin.

### Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran pada penelitian akan tergambar jelas pada suatu alur yang sudah di susun atau terkonsep sebagaimana terlihat pada gambar sebagai berikut :



Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran

### Hipotesis

Dari uraian di atas sebagaimana di

simpulkan dalam kerangka pemikiran maka hipotesis dalam sebuah penelitian ini dapat di rumuskan sebagai berikut:

1. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Komunikasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT.Chang Hong Yin Hua.
2. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan variable Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT.Chang Hong Yin Hua.
3. Diduga secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Chang Hong Yin Hua.

## Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif, yaitu dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019:16-17).

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari responden yaitu penyebaran Kuesioner langsung kepada karyawan PT. Chang Hong Yin Hua.

## Desain Penelitian

Menurut Sugiyono (2019: 194) pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber, dan berbagai data. Desain dalam penelitian ini yaitu metode pendekatan deskriptif dan kausal. Penelitian deskriptif adalah suatu rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada suatu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri). Jadi dalam penelitian ini tidak membuat perbandingan variabel itu pada sample yang lain, dan mencari hubungan variabel itu dengan

variabel yang lain (Sugiyono, 2019:64). Penelitian kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi) (Sugiyono, 2019:66).

## Populasi Dan Sampel

### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2019:126) “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya” populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan yang bekerja pada PT. CHANG HONG YIN HUA data yang akan di pergunakan oleh peneliti berupa kuesioner.

### 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2019:127) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang di miliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sample yang diambil dari populasi itu.

Menurut Suharsimi Arikunto (2013: 108) “sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti, apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua. Sebaliknya jika subjeknya lebih besar dari 100 dapat diambil antara 10- 15% atau 20-25%”.

Dalam metode ini, untuk penarikan sampel peneliti mengambil sampel dari karyawan PT. CHANG HONG YIN HUA yang jumlah populasinya 30 orang yang akan di ambil secara keseluruhan untuk di jadikan sampel dalam penelitian.

## Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu :

1. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data melalui proses pencatatan secara cermat dan sistematis terhadap objek yang diamati secara langsung. Jika wawancara dan

kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain.

2. Wawancara (Interview), digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.
3. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner yang digunakan adalah skala interval dengan skala likert.

### Teknik Analisis Data

Bentuk data dalam penelitian ini ialah data kuantitatif dengan cara pengolahannya ialah dengan menggunakan skala likert, maksudnya adalah data yang akan diklasifikasikan dibedakan dengan nilai dan mempunyai angka tingkatan/urutan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan serta pengaruh dari variabel yang diteliti.

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Pengujian validitas ini menggunakan pearson correlation yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika tingkat signifikannya berada dibawah 0,05 ( 5%). Ghozali (2012: 52).

Rumus yang digunakan menguji validitas tiap item atau butir soal adalah korelasi *Pearson Product Moment* simpangan rata-rata seperti di bawah ini:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = nilai korelasi

$n$  = jumlah data

$(\sum X^2)$  = jumlah kuadrat data X

$(\sum Y^2)$  = jumlah kuadrat data Y

$(\sum X)^2$  = jumlah data kuadrat X

$(\sum Y)^2$  = jumlah data kuadrat Y

#### 2. Uji Reliabilitas

Menurut Haryadi Sarjono (2011: 45) “suatu kuesioner dikatakan reliabel jika nilai Croanbach’s Alpha > 0,60”. Menurut Ghozali (2012: 47) “uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika Cronbach’s Alpha > 0,06 dan dikatakan tidak reliabel jika Cronbach’s Alpha < 0,06.

Menurut Sugiyono (2018:121-122), instrumen yang reliabilitas adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran beberapa kali dengan gejala yang sama. Tinggi rendahnya reliabilitas ditunjukkan oleh suatu angka teknik pengukuran koefisien reliabilitas. Untuk mengukur tinggi rendahnya reliabilitas salah satunya dapat menggunakan teknik pengurangan koefisien alpha dari *cronbach*. Jika nilai alpha > 0,60, maka reliabel. Dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{K}{K-1} x \left\{ 1 - \frac{\sum S_i}{\sum S_t} \right\}$$

Keterangan:

$r_{11}$  = nilai realibilitas instrumen

$K$  = jumlah item instrumen

$\sum S_i$  = jumlah varian per item

$\sum S_t$  = jumlah varian total

#### 3. Uji Normalitas

Menurut Imam Ghozali (2013: 110) tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Adapun untuk menguji data berdistribusi normal atau tidak dilakukan dengan uji statistik

Kolmogrov Smimov Test. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikan  $> 0,05$ .

Dalam uji normalitas dari sampel penelitian ini, metode pengujian yang digunakan adalah diagram normal P. Plot. Dalam uji normalitas, menurut Singgih, S (2010: 213) deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dengan grafik, yang dapat disajikan sebagai dasar pengambilan keputusan:

- Data yang menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### 4. Analisis Korelasi Parsial

Untuk mencapai nilai korelasi parsial dengan mengutip pendapat Sugiyono (2010: 210) dalam buku statistik mengenai analisis korelasi Parsial. Pada dasarnya nilai (r) dapat bervariasi dari -1 sampai +1. Dengan demikian ada tiga (3) kemungkinan hasil yang diperoleh menurut J. Supranto (2011:79) antara lain:

- Jika nilai  $r = -1$  atau mendekati -1 berarti kedua variabel mempunyai pengaruh kuat negatif.
- Jika nilai  $r = 0$  atau mendekati 0 berarti kedua variabel tidak mempunyai pengaruh.
- Jika nilai  $r = 1$  atau mendekati 1 berarti kedua variabel mempunyai pengaruh kuat atau positif.

#### 5. Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2010:277) Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Kegunaan dari nilai  $R^2$  adalah : untuk mengukur besarnya prosentase dari variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD= Koefisien Determinasi

$R^2$ = Kuadrat dari Koefisien Korelasi Pearson.

#### 6. Analisis Regresi Berganda

Analisis statistik yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda menurut Sugiyono (2010: 211) dengan menggunakan rumus persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Komunikasi

X2 = Gaya Kepemimpinan

a, b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>n</sub> = Koefisien Regresi

e = Kesalahan pengganggu (*disturbance term*), artinya nilai-nilai dari variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam persamaan. Nilai ini biasanya diabaikan dalam nilai perhitungan.

#### 7. Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:159) uji hipotesis digunakan untuk mengetahui kebenaran dari dugaan sementara. Hipotesis pada dasarnya diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Perhitungan atau analisis pada penelitian ini memanfaatkan komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS). Statistik uji yang digunakan adalah:

##### a. Uji T

Untuk dapat mengetahui "Pengaruh Komunikasi dan Gaya Kempimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Chang Hong Yen Hua" dengan keputusan uji adalah menggunakan uji parsial dengan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = Nilai Hitung

r = Nilai Korelasi Parsial

n = Jumlah Sampel

Uji T antara variabel dependen dengan variabel independen menggunakan keputusan uji sebagai berikut :

- 1) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak ada pengaruh signifikan.
- 2) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima tidak ada pengaruh.

### b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya variabel independen (X1, dan X2) secara simultan terhadap variabel dependen (Y) yakni : Komunikasi (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) lalu penulis menggunakan rumus :

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan:

R = Koefisien korelasi Ganda

k = Jumlah Variabel Independen

n = Jumlah Anggota Sampel

Setelah dilakukan uji Fhitung penulis akan menggunakan keputusan uji berikut ini :

$H_0$  = ditolak jika  $F_{hitung} >$  dari  $F_{tabel}$  ada pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_0$  = diterima jika  $F_{hitung} <$  dari  $F_{tabel}$  tidak ada pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

## 1. Uji Validitas

### a. Validitas Variabel Komunikasi (X1)

Tabel 4.7

Uji Validitas Variabel Komunikasi (X1)

Pertanyaan	Komunikasi		
	r hitung	r tabel N=30	Keterangan
1	0.482**	0,361	Valid
2	0.542**	0,361	Valid
3	0.406*	0,361	Valid
4	0.596**	0,361	Valid
5	0.542**	0,361	Valid
6	0.670**	0,361	Valid
7	0.513**	0,361	Valid

8	0.796**	0,361	Valid
9	0.548**	0,361	Valid
10	0.521**	0,361	Valid
11	0.673**	0,361	Valid
12	0.775**	0,361	Valid
13	0.794**	0,361	Valid
14	0.562**	0,361	Valid
15	0.673**	0,361	Valid

Dengan memperhatikan tabel 4.7 di atas dapat diketahui bahwa setiap pernyataan pada Variabel Komunikasi (X1) pada pertanyaan X1-1 sampai X1-15 dinyatakan valid, karena masing-masing pertanyaan memiliki hasil perhitungan di atas 0,361. Sebagaimana tergambar pada kolom Uji Validitas sehingga dapat dilakukan uji berikutnya.

### b. Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

Tabel 4.8

Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

Pertanyaan	Gaya Kepemimpinan		
	r hitung	r tabel N=30	Keterangan
1	0.873**	0,361	Valid
2	0.872**	0,361	Valid
3	0.688**	0,361	Valid
4	0.891**	0,361	Valid
5	0.876**	0,361	Valid
6	0.576**	0,361	Valid
7	0.509**	0,361	Valid
8	0.617**	0,361	Valid
9	0.489**	0,361	Valid

Dengan memperhatikan tabel 4.8 di atas dapat diketahui bahwa setiap pernyataan pada Variabel Gaya Kepemimpinan (X2) dari pertanyaan X2-1 sampai X2-9 dinyatakan valid, karena masing-masing pertanyaan memiliki hasil perhitungan di atas 0,361.

Sebagaimana tergambar pada kolom Uji Validitas sehingga dapat dilakukan uji berikutnya.

### c. Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.9  
Uji Validitas Variabel Gaya  
Kepemimpinan (X2)

Pertanyaan	Komunikasi		
	r hitung	r tabel N=30	Keterangan
1	0.434*	0,361	Valid
2	0.831**	0,361	Valid
3	0.831**	0,361	Valid
4	0.586**	0,361	Valid
5	0.508**	0,361	Valid
6	0.767**	0,361	Valid
7	0.767**	0,361	Valid
8	0.412*	0,361	Valid

Dengan memperhatikan tabel 4.9 di atas dapat diketahui bahwa setiap pernyataan pada Variabel Kinerja Karyawan (Y) dari pertanyaan Y-1 sampai Y-8 dinyatakan valid, karena masing-masing pertanyaan memiliki hasil perhitungan di atas 0,361. Sebagaimana tergambar pada kolom Uji Validitas sehingga dapat dilakukan uji berikutnya.

## 2. Uji Reliabilitas

### a. Reliabilitas Variabel Komunikasi (X1)

Tabel 4.10  
Reliabilitas Komunikasi (X1)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.867	15

Dengan memperhatikan tabel 4.10 di atas dapat diketahui bahwa variabel

Komunikasi (X1) dinyatakan reliabel, karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0,867 lebih besar dari 0,60.

### b. Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

Tabel 4.11

Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.860	9

Dengan memperhatikan tabel 4.11 di atas dapat diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X2) dinyatakan reliabel, karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0,860 lebih besar dari 0,60.

### c. Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.12

Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.765	8

Dengan memperhatikan tabel 4.12 di atas dapat diketahui bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel, karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0,765 lebih besar dari 0,60.

## 3. Uji Normalitas

Tabel 4.13

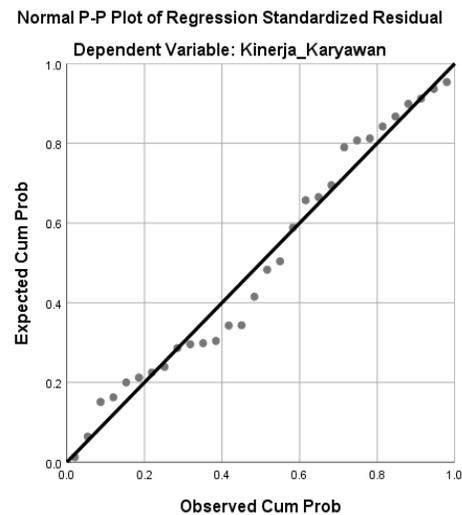
Uji Normalitas Kolmogorov

N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.33765859
Most Extreme Differences	Absolute	.129
	Positive	.129
	Negative	-.098
Test Statistic		.129
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Dengan memperhatikan tabel 4.13 di atas dapat diketahui bahwa Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai signifikan  $0,200 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Correlations					
Control Variables			Komunikasi	Gaya_Kepemimpinan	Kinerja_Karyawan
-none. <sup>a</sup>	Komunikasi	Correlation	1.000	.342	.496
		Significance (2-tailed)	.	.065	.005
		Df	0	28	28
	Gaya_Kepemimpinan	Correlation	.342	1.000	.522
		Significance (2-tailed)	.065	.	.003
		Df	28	0	28
	Kinerja_Karyawan	Correlation	.496	.522	1.000
		Significance (2-tailed)	.005	.003	.
		Df	28	28	0
Kinerja_Karyawan	Komunikasi	Correlation	1.000	.112	
		Significance (2-tailed)	.	.563	
		Df	0	27	
	Gaya_Kepemimpinan	Correlation	.112	1.000	
		Significance (2-tailed)	.563	.	
		Df	27	0	

a. Cells contain zero-order (Pearson) correlations.



Gambar 4.7

Hasil Uji Normalitas P.Plot

Dengan melihat tampilan pada gambar 4.7 normal P.Plot di atas, terlihat titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti garis diagonal. Grafik ini menunjukkan bahwa model regresi mengikuti asumsi normalitas. Hasil uji normalitas (*Normal P.Plot of Regression standardised Residual*).

#### 4. Analisis Korelasi Parsial

Berikut hasil analisis data-data di bawah ini dalam tabel 4.... Dengan menggunakan program SPSS versi 25:

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.622 <sup>a</sup>	.386	.341	2.423

a. Predictors: (Constant), Gaya\_Kepemimpinan, Komunikasi

#### Korelasi Parsial

Dari hasil analisis tabel 4.14 di atas dapat ketahu sebagai berikut :

- a. Pengaruh Variabel Komunikasi (X1) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Melalui tabel diatas, Variabel Komunikasi (X1) dengan nilai 1,000 dengan tingkat signifikansi 0,000 dapat disimpulkan bahwa hasil analisis tersebut mempunyai hubungan linier sempurna positif.

- b. Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Melalui tabel diatas, Variabel Gaya Kepemimpinan (X2) dengan nilai sebesar 0,342 dengan tingkat signifikansi 0,065 dapat disimpulkan bahwa hasil analisis tersebut mempunyai hubungan linier sempurna positif

## 5. Koefisien Determinasi

Tabel 4.15  
Koefisien Determinasi

Dari tampilan tabel 4.15 di atas, dapat diketahui bahwa Koefisien Determinasi  $R^2$  (*R Square*) = 0,386. Nilai ini diperoleh dari hasil pengkuadratan dari koefisien korelasi  $R = 0,622 \times 0,622$ . Artinya bahwa Kinerja Karyawan PT.Chang Hong Yin Hua di pengaruhi olah Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan sebesar 38,6% ( $r^2 \times 100\%$ ). Sementara sisanya 61,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini.

## 6. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.16  
Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.996	4.254		3.995	.000
	Komunikasi	.158	.070	.359	2.239	.034
	Gaya_Kepemimpinan	.208	.083	.399	2.489	.019

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

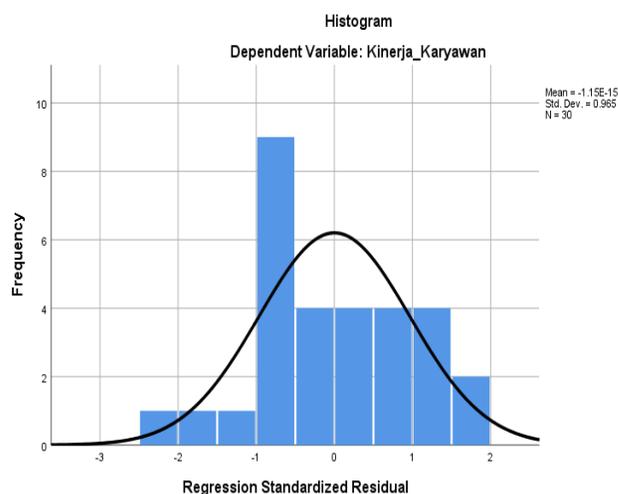
Untuk menentukan nilai persamaan Regresi Linier Berganda yaitu sebagai berikut :

$$Y = 16,996 + 0,158 X1 + 0,451 X2$$

Dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta 16,996 menyatakan bahwa Variabel Komunikasi (X1) dan Variabel Gaya Kepemimpinan (X2) meningkatkan 1 angka, maka Variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 16,996.
- Nilai koefisien regresi Variabel Komunikasi (X1) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,158 hal ini menyatakan bahwa jika variabel X1 naik 1 angka maka akan meningkatkan Variabel Y sebesar 0,158.
- Nilai koefisien regresi Variabel Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,208 hal ini menyatakan bahwa jika Variabel X2 naik 1 angka maka akan meningkatkan Variabel Y sebesar 0,208.

Untuk lebih jelas dapat dilihat grafik hasil Analisis Regresi Linier Berganda, antara Variabel Komunikasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT.Chang Hong Yin Hua, dengan menggunakan program SPSS computer *Statistical Package for Sosial Sciences (SPSS) Versi 25,2017 For Windows*, sebagai berikut :



Gambar 4,8

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

## 7. Uji Hipotesis

- a. Uji Parsial (Uji T)

Tabel 4.17

Uji t

Coefficients <sup>a</sup>
---------------------------

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	16.996	4.254		3.995	.000
	Komunikasi	.158	.070	.359	2.239	.034
	Gaya_Kepemimpinan	.208	.083	.399	2.489	.019

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Tabel 4.18

Dengan memperhatikan hasil Uji t di atas, maka :

- 1) Variabel Komunikasi (X1)  $t_{hitung} = 2,239$  lebih besar dari  $t_{tabel} = 2,052$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga **Hipotesis 1** telah terbukti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada Komunikasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- 2) Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)  $t_{hitung} = 2,489$  lebih besar dari  $t_{tabel} = 2,052$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga **Hipotesis 2** telah terbukti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y).

**b. Uji Simultan (Uji F)**

Tabel 4.19  
Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	99.825	2	49.913	8.504	.001 <sup>b</sup>
	Residual	158.475	27	5.869		
	Total	258.300	29			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Gaya\_Kepemimpinan, Komunikasi

Dapat memperhatikan tabel 4.19 di atas terhadap hasil Uji Anova atau Uji F, maka :

$F_{hitung} = 8,504$  dimana lebih besar dari nilai F tabel = 3,34 dan Sig. (p) = 0,001. Dimana  $p < 0,05$   $H_0$ : ditolak dan  $H_a$  : diterima. Oleh karena itu, maka **Hipotesis 3** telah terbukti bahwa terdapat pengaruh dari Komunikasi (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Hasil dan Pembahasan**

Populasi dalam penelitian ini yaitu PT.Chang Hong Yin Hua yang berjumlah 30 orang, sehingga

Variabel	Nilai	Std.Error	T hitung	T tabel
Komunikasi (X1)	0,158	0,070	2,239	2,052
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,208	0,083	2,489	2,052

dapat di ambil sebagai sample jenuh yaitu sebanyak 30 responden. Data yang dikumpulkan dengan melakukan penyebaran kuesioner yang merupakan suatu pernyataan dengan 5 tingkat pilihan jawaban yang di beri bobot berdasarkan *Skala Likert*. Data yang telah diperoleh kemudian dilakukan uji dengan program komputer SPSS versi 25. Koefisien Determinasi  $R^2$  (R Square) = 0,386. Nilai ini diperoleh dari hasil pengkuadratan dari koefisien korelasi  $R = 0,622 \times 0,622$ . Hal ini merupakan indeks determinasi, yaitu presentasi yang menyumbangkan pengaruh pada Variabel *Independen* (X1,X2) terhadap Variabel *Dependen* (Y).  $R^2 = 0,386$  mengandung pengertian bahwa 38,6% sumbangan dari variabel Komunikasi (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan sisanya 61,4% (100%-38,6%) dipengaruhi oleh faktor lain. Apabila disimpulkan yaitu Kinerja Karyawan PT.Chang Hong Yin Hua dipengaruhi oleh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan 38,6% sementara sisanya sebesar 61,4% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Berdasarkan Uji Parsial (Uji T) untuk Variabel Komunikasi (X1) di peroleh  $t_{hitung} = 2,239$  lebih besar dari  $t_{tabel} = 2,052$  yang dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga **Hipotesis 1** telah terbukti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada Komunikasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Variabel Gaya Kepemimpinan (X2) diperoleh

$t_{hitung} = 2,489$  lebih besar dari  $t_{tabel} = 2,052$  dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga **Hipotesis 2** telah terbukti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Selanjutnya, berdasarkan hasil Uji Anova (Uji F) diperoleh nilai  $F_{hitung} = 8,504$  dimana lebih besar dari nilai  $F_{tabel} = 3,34$  dan  $Sig. (p) = 0,001$ . Dimana  $p < 0,05$   $H_0$  : ditolak dan  $H_a$  : diterima. Oleh karena itu, maka **Hipotesis 3** telah terbukti bahwa terdapat pengaruh dari Komunikasi ( $X_1$ ) dan Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

## SIMPULAN

Adapun kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji parsial untuk Variabel Komunikasi ( $X_1$ )  $t_{hitung} = 2,239$  lebih besar dari  $t_{tabel} = 2,052$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga **Hipotesis 1** telah terbukti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada Komunikasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).
2. Berdasarkan hasil uji parsial Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ )  $t_{hitung} = 2,489$  lebih besar dari  $t_{tabel} = 2,052$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga **Hipotesis 2** telah terbukti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja karyawan ( $Y$ ).
3. Berdasarkan hasil Uji Anova (Uji F) diperoleh nilai  $F_{hitung} = 8,504$  dimana lebih besar dari nilai  $F_{tabel} = 3,34$  dan  $Sig. (p) = 0,001$ . Dimana  $p < 0,05$   $H_0$  : ditolak dan  $H_a$  : diterima. Oleh karena itu, maka **Hipotesis 3** telah terbukti bahwa terdapat pengaruh dari Komunikasi ( $X_1$ ) dan Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).  
Dapat diketahui bahwa Kinerja Karyawan PT.Chang Hong Yin Hua dipengaruhi oleh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan sebesar 38,6%. Sementara sisanya 61,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang diperkirakan sebagai indikasi yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Adapun saran yang diberikan peneliti berdasarkan kesimpulan di atas adalah:

1. Berdasarkan hasil penelitian menggunakan uji validitas pada Variabel Komunikasi ( $X_1$ ) terdapat nilai terkecil pada point ke-3 sebesar 0,406\* yaitu “menyampaikan pendapat disaat terjadi perubahan peraturan diterima dengan baik” hal ini dapat dilakukan perbaikan dengan cara sering melakukan meeting bersama dengan bawahan dan untuk pimpinan agar dapat menerima dengan baik pendapat-pendapat yang diberikan oleh bawahan.
2. Berdasarkan hasil penelitian menggunakan uji validitas pada Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) terdapat nilai terkecil pada point ke-9 sebesar 0,489\*\* yaitu “dapat menyampaikan pendapat dan saran”. Diharapkan pemimpin agar dapat mencontohkan perilaku sebagai gaya pemimpin yang bijaksana dengan cara sering memberikan motivasi kepada karyawan nya serta dapat memberikan kesempatan untuk karyawan memberikan pendapat dan saran.
3. Berdasarkan hasil penelitian menggunakan uji validitas pada Variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) terdapat nilai terkecil pada point ke-8 sebesar 0,412\* yaitu “dalam mengambil keputusan saya tidak bergantung pada orang lain”. Diharapkan untuk karyawan jika akan mengambil keputusan sebaiknya di lakukan musyawarah dengan pimpinan dahulu, karena untuk meminimalisasi adanya suatu permasalahan baru dan konflik.

## DAFTAR PUSTAKA

- AA, Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ardiansyah, Dimas Okta.2016. *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja*. Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol.3 No.1.
- Feriyanto, Andry dan Shyta, Endang Triana.2019. *Pengantar Manajemen (3 IN 1)*. Kebumen: Mediatara.
- Ganyang, Machmed Tun.2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Penerbit In Media.
- Hamali, Arif Yusuf dan Budhihastuti, Eka Sari.2019. *Pemahaman Praktis Administrasi, Organisasi, dan Manajemen*. Jakarta: Prenadamedia Group.

- Hery.2019. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT grasindo.
- Muhammad Busro.2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Rahman, Moh Ainur dan Prsetya, Arik.2018. *Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan : Studi pada Karyawan PT Jatim Times Network di Kota Malang*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 63 No.1.
- Rozi, Achmad. *Perilaku Keorganisasian*. 2018, Serang. Desanta Muliavisitama, cetakan pertama
- Putra, Putu Febriana dan Widiantara, Gusti Agung Bagus.2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di Best Western Resort Kuta*. Jurnal Vol.13 No.2.
- Sundarsi, Keksi dan Wardiningsih, Suprihatmi Sri.2012. *Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi*. Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia Vol.6 No.1.
- Rahmawati, Wulan Nur.2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Surya Toto Indonesia di Cikupa*. Skripsi
- Affandi, Azhar, Rozi, Achmad dan Sunarsi, Denok. 2021. *Manajemen SDM Strategik*. Serang. Bintang Visitama Publisher
- Sule, Ernie Trisnawati.2019. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Priansa, Donni Juni.2017. *Manajemen Kinerja Kependagawaian*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sugiyono.2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.