

Pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan

**Mastulen Siregar¹ Mhd. Amin² Junaidi Mustapa Harahap³ Muhammad
Irwansyah Hasibuan⁴**

¹ Fakultas Ekonomi, Manajemen, Universitas Alwashliyah Labuhanbatu, Rantauprapat, Indonesia

² Fakultas Ekonomi, Manajemen, Universitas Alwashliyah Labuhanbatu, Rantauprapat, Indonesia

³ Fakultas Ekonomi, Manajemen, Universitas Alwashliyah Labuhanbatu, Rantauprapat, Indonesia

⁴ Fakultas Ekonomi, Manajemen, Universitas Alwashliyah Labuhanbatu, Rantauprapat, Indonesia

Email: Mastulensiregar1@gmail.com, mhd.amin1111@gmail.com,
mustapajunaidi378@gmail.com, lwanshasibuan79@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan. Penelitian dilakukan pada karyawan PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan yaitu sebanyak 32 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 wawancara, dan daftar pertanyaan yang pengukurannya menggunakan skala Likert dan diolah secara statistik dengan program SPSS 23.00 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. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan. Berdasarkan Uji-t bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan. Berdasarkan Uji-t dapat bahwa komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi (R^2), diperoleh nilai r sebesar 0,941 berarti hubungan antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Komunikasi (X_2), terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) sebesar 94,1% yang artinya hubungan positif dan sangat erat. Nilai R^2 = 0,885, berarti 88,5% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan komunikasi, sedangkan sisanya 11,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Komunikasi, Gaya Kepemimpinan, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine whether leadership and communication styles affect employee performance at PT. South Labuhanbatu Mandala Binanga. The research was conducted on employees of PT. South Labuhanbatu Mandala Binanga. The population in this study were employees of PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan, as many as 32 people. The analytical method used is descriptive analysis method and multiple regression analysis method. This type of research is quantitative research, and the data used are primary data and secondary data obtained through interview studies, and a list of questions whose measurement uses a Likert scale and is statistically processed with the SPSS 23.00 for windows program, namely the t-test model, F test and coefficient of determination (R^2). The results obtained in this study indicate that leadership and communication styles together or simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at

PT. South Labuhanbatu Mandala Binanga. Based on the t-test that leadership style has a positive and significant effect on employee performance at PT. South Labuhanbatu Mandala Binanga. Based on the t-test can be that communication has a positive and significant effect on employee performance at PT. South Labuhanbatu Mandala Binanga. Based on the calculation of the coefficient of determination (R^2), obtained the r value of 0.941 means the relationship between leadership style variable (X_1), Communication (X_2), the dependent variable Employee Performance (Y) of 94.1%, which means a positive relationship and very tightly. The value of R square = 0.885, meaning that 88.5% of employee performance can be explained by leadership and communication styles, while the remaining 11.5% is explained by other factors not examined in this study.

Keywords: Communication, Leadership Style, and Employee Performance

PENDAHULUAN

Perusahaan didirikan untuk memperoleh keuntungan yang optimal sesuai perencanaan yang telah ditentukan. Dalam perusahaan tersebut sumber daya manusia sebagai unsur utama dalam suatu organisasi atau perusahaan. Di jaman globalisasi dan digital seperti sekarang ini dimana semua hal yang berkaitan dengan informasi bisa didapat dengan relatif mudah yang tentu saja membawa pengaruh atau dampak yang cukup besar bagi suatu organisasi atau perusahaan.

Salah satu bidang pada perusahaan yang sangat penting adalah sumber daya manusia, dimana hampir semua kegiatan disuatu perusahaan dan dijalankan oleh manusia yang merupakan anggota dari suatu perusahaan, termasuk PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Komunikasi di PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan merupakan hal yang mengikat kesatuan organisasi yang mana komunikasi dapat membantu anggota-anggota organisasi mencapai tujuan individu dan juga organisasi dan ikut berperan dalam semua tindakan yang relevan. Jika komunikasi dalam sebuah perusahaan tidak berjalan secara efektif seperti yang seharusnya terjadi, maka perusahaan tersebut tidak akan berfungsi seefektifnya pula. Dengan demikian komunikasi di PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan merupakan faktor penting agar suatu perusahaan dapat berjalan dengan baik untuk mencapai tujuan.

Komunikasi merupakan interaksi yang terjadi antara pemimpin dan pengurus di dalam organisasi. Membangun komunikasi dengan baik harus dilakukan di dalam organisasi maupun perusahaan. Komunikasi memang sangat mudah dilakukan, tetapi tidak semua orang bisa melakukan komunikasi yang baik dan sesuai dengan kondisi organisasi atau kondisi individu di dalamnya. Komunikasi bukan sekadar memberikan informasi, komunikasi merupakan cara bagaimana interaksi di dalam organisasi bisa terus berjalan dengan baik saat kondisi organisasi atau individu di dalamnya sedang tidak baik.

Faktor berikutnya yang juga berpengaruh pada PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan adalah gaya kepemimpinan, faktor ini berhubungan langsung dengan pemimpin atau atasan perusahaan dalam menjalankan kegiatan-kegiatan perusahaan dan menjalin hubungan antara karyawan, komunikasi yang merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan pada PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan tersebut.

PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan bukan komunikasi dan gaya kepemimpinan saja yang berpengaruh di perusahaan tersebut, untuk mengetahui apakah dalam proses pencapaian tujuan perusahaan bisa berjalan dengan efektif dan efisien, maka setiap perusahaan perlu untuk melakukan evaluasi kinerja, dalam bidang sumber daya manusia maka perusahaan perlu untuk mengetahui kinerja karyawannya. Pemimpin, pengurus dan anggota adalah inti dari suatu organisasi, tanpa mereka organisasi bukanlah apa-apa. Pemimpin dan pengurus memiliki tanggungjawab terhadap organisasi. Tercapainya tujuan dari suatu organisasi adalah keinginan dari tiap individu yang ada di dalam organisasi tersebut. Kinerja di PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan akan terwujud dengan baik jika suatu organisasi dapat melakukan komunikasi yang baik, antara pemimpin dan pengurus.

Semua perusahaan pasti menginginkan agar tujuannya tercapai, faktornya yaitu komunikasi dan gaya kepemimpinan ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan, tentunya perusahaan yang dimaksud adalah seluruh perusahaan yang memiliki sumber daya manusia, termasuk PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan. Karena setiap perusahaan tentunya sangat memerlukan cara berkomunikasi dan gaya kepemimpinan yang sangat efektif dan efisien agar perusahaan tersebut dapat mencapai apa yang diharapkan, dalam perusahaan ini saling berkaitan dan berkelanjutan. PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan juga membutuhkan kinerja karyawan yang baik untuk menghasilkan *output* yang berkualitas sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lain. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa komunikasi dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja Karyawan pada PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan Sumatera Utara.

Penelitian yang membahas terkait komunikasi dan gaya kepemimpinan sebelumnya telah banyak dilakukan (misalnya, Ritonga, 2020; Asmalah & Arianto, 2021; Sunarto, 2021; Sukmawati, Ratnasari & Zulkifli, 2020; Pohan, 2021; Normansyah & Rosnaida, 2020; Amrullah, 2021). Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi yang baik dan kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Ritonga, 2020; Asmalah & Arianto, 2021), namun penelitian yang dilakukan pada PT. Binanga Mandala belum pernah dilakukan. Untuk mengisi kekosongan tersebut, penelitian ini perlu dilakukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

A. Analisis Deskriptif Statistik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan yang berjumlah 32 orang. Karakteristik-karakteristik tersebut meliputi: umur jenis kelamin dan pendidikan.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Karakteristik responden berdasarkan umur pada PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Deskripsi Umur Responden

No	Umur	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	20 – 30	14	43,75%
2	31 – 40	10	31,25%
3	41 – 50	5	15,62%
4	51 – 60	3	9,38%
Jumlah		32	100

Sumber : Hasil Penelitian (2021)

Dari tabel diatas mengenai karakteristik responden berdasarkan umur paling dominan dalam penelitian ini adalah antara 21-30 tahun sebanyak 14 orang atau sebesar 43,75% dan responden terkecil antara umur 51-60 sebanyak 3 orang atau sebesar 9,38%, umur 41-50 tahun sebanyak 5 orang atau sebesar 15,62% dan umur 31-40 tahun sebanyak 11 orang atau sebesar 31,25%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada karyawan di PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Deskripsi Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Perempuan	6	18,75%
2	Laki-laki	26	81,25%
Jumlah		32	100

Sumber : Hasil Penelitian (2021)

Dari tabel karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin paling dominan dalam penelitian ini adalah karyawan yang berjenis kelamin laki-laki yaitu 26 orang atau sebesar 81,25% dan responden terkecil adalah jenis kelamin perempuan sebanyak 6 orang atau sebesar 18,75%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir pada karyawan di PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 3. Deskripsi Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SD	1	3,13%
2	SMP	6	18,75%
3	SMA	20	62,5%
4	D3	3	9,37%
5	S1	2	6,25%
Jumlah		32	100

Sumber : Hasil Penelitian (2021)

Dari tabel 3. mengenai karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir paling dominan pada karyawan di PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan adalah karyawan yang berjenjang pendidikan SMA sebanyak 20 orang atau 62,5% dan angka terkecil terdapat pada pendidikan di jenjang SD sebanyak 1 orang atau 3,13%, pada jenjang pendidikan D3 sebanyak 3 orang atau 9,37%, kemudian pada jenjang pendidikan SMP ada sebanyak 6 orang atau 18,75 dan terakhir pada jenjang pendidikan S1 ada sebanyak 2 orang atau sebesar 6,25%. Hal ini dapat dilihat bahwa karyawan di PT. ASDA Perkebunan Aek Buru Selatan rata-rata adalah karyawan yang berjenjang pendidikan SMA.

B. Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert untuk menanyakan Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan Variabel Komunikasi (X^1) terdiri dari 5 butir pertanyaan, variabel Gaya Kepemimpinan (X^2) terdiri dari 5 butir pertanyaan, variabel Kinerja Karyawan (Y) terdiri dari 5 butir pertanyaan

1. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Komunikasi

Distribusi jawaban responden terhadap variabel Komunikasi pada karyawan PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Komunikasi

No Item	Pilihan Jawaban										Total	%
	STS		TS		KS		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
P1	1	2,1	1	3,1	3	9,4	14	43,8	13	40,6	32	100
P2	0	0	3	9,4	11	34,4	7	21,9	11	34,4	32	100
P3	0	0	1	3,1	5	15,6	14	43,8	12	37,4	32	100
P4	0	0	0	0	3	9,4	18	56,3	11	34,4	32	100
P5	0	0	2	6,3	3	9,4	16	50,0	11	34,4	32	100

Sumber: Hasil Penelitian (2021)

Berdasarkan tabel 4. persentase pernyataan responden terhadap variabel Komunikasi (X_1) dapat dilihat bahwa persentase yang tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 4 yaitu sebesar 56,2% atau sebanyak 18 orang menyatakan jawaban setuju. Dan paling terkecil terdapat pada pernyataan nomor 2 yaitu sebesar 21,9% atau sebanyak 7 orang yang menyatakan jawaban setuju. Kemudian untuk pilihan jawaban sangat setuju terdapat persentase tertinggi yaitu pada pernyataan 1 yaitu sebanyak 13 orang atau sebesar 40,6% dan pilihan jawaban terendah pada pernyataan 2,4 dan 5 ada sebanyak 11 orang atau sebesar 34,4%.

2. Distribusi Jawaban Responden Pada Gaya Kepemimpinan

Distribusi jawaban responden terhadap variabel Gaya Kepemimpinan pada PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan dapat dilihat pada tabel 4.5. dibawah ini:

Tabel 5. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan

No Item	Pilihan Jawaban										Total	%
	STS		TS		KS		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
P1	0	0	0	0	2	6,3	21	65,6	9	28,1	32	100
P2	0	0	2	6,3	5	15,6	14	43,8	11	34,4	32	100
P3	0	0	1	3,1	2	6,3	13	34,4	16	50,0	32	100
P4	0	0	1	3,1	3	9,4	12	37,5	16	50,0	32	100
P5	0	0	1	3,1	2	6,3	21	65,6	8	25,0	32	100

Sumber: Hasil Penelitian, (2021)

Berdasarkan tabel 5. persentase pernyataan responden terhadap variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) dapat dilihat bahwa persentase yang tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 3 yaitu sebesar 56,3% atau sebanyak 18 orang menyatakan jawaban sangat setuju dan persentase terendah terdapat pada pernyataan nomor 5 yaitu sebesar 25,0% yang menyatakan jawaban sangat setuju.

3. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Distribusi jawaban responden terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan

No Item	Pilihan Jawaban										Total	%
	STS		TS		KS		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
P1	0	0	1	3,1	5	15,6	14	43,8	12	37,5	32	100
P2	0	0	0	0	3	9,4	18	56,3	11	34,4	32	100
P3	0	0	2	6,3	3	9,4	16	50,0	11	34,4	32	100
P4	0	0	0	0	2	6,3	21	56,6	9	28,1	32	100
P5	0	0	2	6,3	5	15,6	14	43,8	11	34,4	32	100

Sumber: Hasil Penelitian, (2021)

Berdasarkan tabel 6. persentase pernyataan responden terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat bahwa persentase yang tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 4 yaitu sebesar 56,6% atau sebanyak 21 orang menyatakan jawaban setuju dan persentase terendah terdapat pada pernyataan nomor 1 dan nomor 5 yaitu sebesar 43,8% atau sebanyak 14 orang.

C. Analisis Statistik Inferensial

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda berfungsi untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independent variable*) yaitu Komunikasi (X_1), dan Gaya Kepemimpinan (X_2), terhadap variabel terikat (*dependent variable*) yaitu Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan. Perhitungan persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

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

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan *software SPSS for windows* yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7. Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	2.177	1.294			1.682	.103	
Komunikasi	.455	.067		.566	6.805	.000	
Gaya Kepemimpinan	.439	.078		.468	5.623	.000	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian (2021)

Dari tabel 7. diketahui kolom *Unstandardized Coefficients* pada bagian b diperoleh nilai b_1 Komunikasi sebesar 0,455 nilai b_2 Gaya Kepemimpinan sebesar 0,439 dan nilai konstanta (a) adalah 2,177 maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,177 + 0,455X_1 + 0,439X_2 + e$$

Persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- Konstanta (a) = 2,177, artinya jika variabel bebas yaitu Komunikasi, dan Gaya Kepemimpinan nilainya 0, maka Kinerja Karyawan pada PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan nilainya 2,177 satuan
- Koefisien regresi X_1 (b_1) = 0,455 artinya jika faktor Komunikasi meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan pada PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan akan bertambah 0,455 satuan.
- Koefisien regresi X_2 (b_2) = 0,439, artinya jika variabel Gaya Kepemimpinan meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan pada PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan akan bertambah 0,439 satuan.

2. Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien Determinan (R^2) digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen (X) yakni Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap variabel dependen (Y) yakni

kinerja karyawan. Dalam *output* SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel model *Summary* dan tertulis *R Square*. Namun untuk regresi linear berganda sebaiknya menggunakan *Adjusted R Square*, karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian. Nilai *R square* dikatakan baik jika diatas 0,5 karena nilai *R Square* berkisar antara 0 sampai 1. Hasil pengolahan dari analisis regresi linier berganda mengenai pengaruh komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Binanga Mandala Labuhanbatu dapat dilihat pada tabel 4.8 ini:

Tabel 8.
Koefisien Determinasi (R^2) Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.941 ^a	.885	.877	.87394

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 8. menunjukkan bahwa:

- a. $R = 0,941$ berarti hubungan variabel komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan sebesar 94,1%. Artinya memiliki hubungan yang sangat erat. Semakin besar R berarti hubungan semakin erat. Untuk memastikan tipe hubungan antar variabel dapat dilihat pada tabel 4.9 dibawah ini:

Tabel 9. Hubungan antar Variabel

Nilai	Interpretasi
0,0 – 0,19	Sangat Tidak Erat
0,2 – 0,39	Tidak Erat
0,4 – 0,59	Cukup Erat
0,6 – 0,79	Erat
0,8 – 0,99	Sangat Erat

Sumber : Situmorang (2014)

- b. *R Square* sebesar 0,885 berarti 88,5% faktor-faktor kinerja karyawan pada PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan dapat dijelaskan oleh komunikasi dan gaya kepemimpinan. Sedangkan sisanya 11,5% dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- c. *Ajusted R Square* sebesar 0,887 berarti 88,7% faktor-faktor kinerja karyawan pada PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan dapat dijelaskan oleh komunikasi dan gaya kepemimpinan. Sedangkan sisanya 11,3% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- d. *Standard Error of Estimated* adalah 8,7394, semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik.

D. Pengujian Hipotesis Penelitian

1. Pengujian Hipotesis Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan statistik t (uji t). Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu Komunikasi (X_1), dan Gaya Kepemimpinan (X_2) secara parsial terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan. Perhitungan dimulai dengan menggunakan perangkat lunak SPSS (*Statistic Package for Social Science*), yaitu jika nilai t hitung $> t$ tabel maka di dinyatakan signifikan dengan nilai signifikan $<$ dari nilai probabilitas 0.05. Hasil pengolahan dari Uji parsial (uji t) dapat dilihat pada tabel 4.10 di bawah ini:

Tabel 10 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a			t
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Std. Error	
1	(Constant)		2.177	1.294
	Komunikasi		.455	.067
	Gaya Kepemimpinan		.439	.078

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian (2021)

a. Hasil Pengujian Hipotesis Pertama Komunikasi (X_1)

Terlihat pada kolom *Coefficients* variabel Komunikasi (X_1) mempunyai nilai t_{hitung} (6,805) $> t_{tabel}$ (1,693) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau 0,000 $< 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel Komunikasi (X_1) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan pada $\alpha = 5\%$.

b. Hasil Pengujian Hipotesis Kedua Gaya Kepemimpinan (X_2)

Pada kolom *Coefficients* variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) t_{hitung} (5,623) $> t_{tabel}$ (1,693) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai signifikan 0,000 $< 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan pada $\alpha = 5\%$.

2. Uji Simultan (Uji F)

Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan statistik F (uji F). Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara serempak atau bersama-sama variabel bebas (Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan). Adapun langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Menentukan model hipotesis H_0 dan H_a .
 2. Mencari nilai F_{tabel} dengan cara menentukan tingkat kesalahan (α) dan menentukan derajat kebebasan.
 3. Mencari nilai F_{hitung} dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS
 4. Menentukan kriteria pengambilan keputusan
- Kriteria pengujian hipotesis Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Binanga Mandala adalah :
1. Perumusan hipotesisnya yaitu:
 - a) $H_0: b_1 = b_2 = b_3 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel-variabel bebas (*independent variable*) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (*dependent variable*).
 - b) $H_a: b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel-variabel bebas (*independent variable*) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (*dependent variable*).
 2. F_{tabel} dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$

Dengan derajat pembilang: $k - 1 = 3 - 1 = 2$

Derajat penyebut: $n - k = 32 - 3 = 29$

Maka $F_{tabel} 0,05 = 3,33$

3. Mencari nilai F_{hitung} dengan menggunakan tabel ANOVA dari hasil pengolahan SPSS yaitu :

Tabel 11. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	170.726	2	85.363	111.765	.000 ^b
	Residual	22.149	29	.764		
	Total	192.875	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Hasil Penelitian (2021)

Pada tabel 11. dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} adalah 111,765 dengan tingkat signifikansi 0,000. Berdasarkan hasil uji F data penelitian ini adalah signifikan, dapat dilihat dari nilai sig lebih kecil dari nilai alpha (0,000 $< 0,05$).

4. Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:
 - a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima.
 - b. jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak.
 - c. Jika tingkat signifikansi dibawah 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa hasil uji F sebesar 111,765 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000 sedangkan nilai F_{tabel} pada tabel statistik distribusi f dengan *level of test* $\alpha = 5\%$ dan $df_1 = (k-1) = 2$ dan $df_2 = (n-k) = 29$ sebesar 3,33. Jika dibandingkan nilai $F_{\text{hitung}} (111,765) > F_{\text{tabel}}(3,32)$ maka disimpulkan bahwa secara serempak variabel Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan.

PEMBAHASAN

Sesuai dengan hasil jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan yang ditujukan terkait dengan variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian, dan hasil pengujian secara statistik terhadap hipotesis yang diajukan, maka dapat disesuaikan beberapa hal yang merupakan temuan-temuan dalam penelitian. *R Square* sebesar 0,885 berarti 88,5% faktor-faktor Kinerja Karyawan pada PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan dapat dijelaskan oleh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan. Sedangkan sisanya 11,5% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

1. Statistik Deskriptif Responden

Berdasarkan hasil statistik deskriptif responden bahwa responden berdasarkan jenis kelamin paling dominan dalam penelitian ini adalah laki-laki sebanyak 23 orang atau sebesar 81,25% dan responden terkecil adalah jenis kelamin perempuan sebanyak 6 orang atau sebesar 18,75%. Dari hal ini menunjukkan bahwa karyawan laki-laki merupakan karyawan yang lebih dibutuhkan dalam perusahaan untuk dapat mencapai kinerja dari pada perempuan. Dari data responden karyawan pada PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan diperoleh bahwa yang berumur 20-30 tahun lebih banyak yaitu sebanyak 14 orang atau sebesar 43,75% responden. Dapat dilihat bahwa perbedaan kondisi individu seperti usia sering kali dapat memberikan perbedaan perilaku kinerja seseorang.

2. Statistik Deskriptif Variabel

Untuk hasil statistik deskriptif variabel Komunikasi yaitu 18 orang (56,3%) Karyawan Setuju bahwa setiap karyawan di PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan memiliki sikap komunikasi yang baik. Jelas terlihat bahwa Komunikasi antara setiap karyawan dan pimpinan perusahaan di PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan memiliki komunikasi yang efektif dan baik. Mengenai variabel Gaya Kepemimpinan, 18 orang (56,3%) karyawan PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan Sangat Setuju bahwa Gaya Kepemimpinan yang dirasakan karyawan di PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan sesuai dengan peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik sikap gaya kepemimpinan atasannya kepada setiap karyawan maka sudah tentu karyawan akan merasa nyaman dan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya masing-masing, sehingga dapat mencapai kemajuan yang pesat bagi perusahaan. Mengenai variabel Kinerja Karyawan, karyawan di PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan ada 21 orang (65,62%) Setuju bahwa untuk bisa meningkatkan kinerja yang baik tentunya sangat dibutuhkan komunikasi dan gaya kepemimpinan yang baik pula, maka dari itu antara komunikasi dan gaya kepemimpinan harus setara agar terciptanya kinerja yang maksimal.

3. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

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. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan. Berdasarkan uji t variabel Komunikasi (X_1) mempunyai nilai $t_{\text{hitung}} (6,805) > t_{\text{tabel}} (1,693)$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau $0,00 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel Komunikasi (X_1) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan pada $\alpha = 5\%$. Hal tersebut dikombinasikan dengan dilakukannya komunikasi yang baik dengan para karyawan agar karyawan dapat memahami keinginan dari pimpinan untuk meningkatkan kinerja setiap karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Purwanto (2013) tentang "Pengaruh Komunikasi gaya kepemimpinan terhadap Kinerja

Karyawan pada PT. Cahaya Inspirasi Indonesia”. Bahwa teknis analisis data yang digunakan adalah *path analysis* dengan hasil terdapat pengaruh langsung komunikasi terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

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. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan. Variabel gaya kepemimpinan mempunyai nilai terbesar kedua yang mempengaruhi kinerja. Hal ini disebabkan karena jawaban responden yang cukup bervariasi atas pernyataan yang diberikan. Pola gaya kepemimpinan yang otoriter semata perlu dilakukan pemimpin agar dapat mengawasi kinerja daripada karyawan.

Berdasarkan uji t variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) $t_{hitung} (5,623) > t_{tabel} (1,693)$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan pada $\alpha = 5\%$. Hal ini sesuai seperti penelitian yang dilakukan Potu (2013) melaksanakan penelitian tentang “Gaya Kepemimpinan dan komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulut tenggo dan Maluku Utara di Manado”. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi. Penelitian berkesimpulan bahwa kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian, disimpulkan bahwa komunikasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F bahwa Nilai F_{hitung} sebesar 111,765 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 sedangkan nilai F_{tabel} pada tabel statistik distribusi f dengan *level of test* $\alpha = 5\%$ dan $df_1 = (k-1) = 2$ dan $df_2 = (n-k) = 30$ sebesar 3,32. Jika dibandingkan nilai $F_{hitung} (111,765) > F_{tabel} (3,32)$ maka disimpulkan bahwa secara serempak variabel Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Riyadi (2011) melaksanakan penelitian berjudul “Pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur”. Dalam penelitian ini, semua dipilih sebagai teknik analisis data yang digunakan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi komunikasi, gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, dan komunikasi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Jadi dapat dikatakan bahwa secara serempak variabel komunikasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Secara parsial variabel Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan. Dengan nilai $t_{hitung} (6,805) > t_{tabel} (1,693)$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau $0,000 < 0,05$.
2. Secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan. Dengan nilai $t_{hitung} (6,805) > t_{tabel} (1,693)$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau $0,000 < 0,05$.
3. Secara simultan variabel Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan. Dengan $F_{hitung} (111,765) > F_{tabel} (3,32)$.

DAFTAR PUSTAKA

- Amrullah, F. (2021). *Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lion Air Grup Bandara Soekarno Hatta (Jakarta)* (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta).
- Arifin, dkk. (2017). *Budaya Dan Perilaku Organisasi*. Penerbit Empat Dua Kelompok Intrans Publishing. Malang.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi (2017). *Prosedur Penelitian*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Asmalah, L., & Arianto, N. (2021). Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pada Karyawan Yayasan Aky Cireundeu. *Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 9(1), 27-36.
- Busro (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Dessler, Gery. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Selemba Empat.
- Haryani, (2010), *Pengaruh Komunikasi dan gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arisa Mandiri Pratama*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 13(1) halaman 40-45. Tersedia. [Http:ejurnal, stieddharmaputra-smg.ac.id](http://ejurnal.stieddharmaputra-smg.ac.id).
- Hasibuan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (edisi Revisi). Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Indri Erwhani, dkk. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Kota Pontianak Program Studi Magister ap, Fkip Universitas Tanjungpura Pontianak*.
- Irham Fahmi (2010:2), *Pengantar Manajemen*. Bandung : Alfabeta.
- Kartono (2011). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Mangkunegara (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Methonomi. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putri Megah Asri Indah Medan*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Methodist Indonesia. *jurnal ilmiah vol. 3 no.1 (januari ± juni)*.
- Mulyana. (2013), *Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Jatim Times Network di Kota Malang*. 63(1), halaman 82-89. Tersedia [Http. ejurnal.student.ac.id](http://ejurnal.student.ac.id).
- Normansyah, N., & Rosnaida, R. (2020, October). Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Asahan. In *Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu Universitas Asahan*.
- Pohan, R. (2021). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di MAN 2 Model Medan. *Ability: Journal of Education and Social Analysis*, 1-12.
- Ritonga, B. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di MAN 2 Model. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 6(2), 246-256.
- Sedermayati (2011), *Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bprs Bumi Rinjani*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 25 No.1.
- Sinambela (2016), *Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rakyat Bank Indonesia*, Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis Vol.18 No.1.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Sukmawati, E., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL DIMENSI*, 9(3), 461-479.
- Sunarto, A. (2021). Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Visionet Data Internasional Cabang Karawaci. *Jurnal Semarak*, 4(2), 105-118.
- Thoha. (2010). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : Kharisma Putra

Ulya, Basyarul, Panjaitan Hamid. (2019). *Panduan Tata Tulis Skripsi Univa Labuhanbatu Program S-1*. Rantauprapat: Lembaga Penjamin Mutu (LPM).